

Drjenovszky Zsófia

**A nők távolmaradása a munkaerőpiactól a gyermekvállalást
követően**

Szociológia és Szociálpolitika Tanszék

Témavezető: Czakó Ágnes

A Bíráló Bizottság tagjai:

© Drjenovszky Zsófia, Budapest 2009

Budapesti Corvinus Egyetem

Szociológia Ph.D. program

**A nők távolmaradása a munkaerőpiactól a gyermekvállalást
követően**

Ph.D. értekezés

Drjenovszky Zsófia

Budapest, 2009

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés	13
I.1. Problémafelvetés	13
I.2. A disszertáció felépítése	16
II. Női munkaerőpiaci és demográfiai változások	19
II.1. A nők munkaerőpiaci részvételének alakulása	19
II.1.1. A nemi munkamegosztás alakulása, a nők megjelenése a munkaerőpiacon	20
II.1.2. Nők a munkaerőpiacon a rendszerváltást követően	23
II.1.2.1. Gazdasági aktivitás	25
II.1.2.2. Foglalkoztatás	26
II.1.2.3. Munkanélküliség	29
II.1.2.4. Inaktívok	30
II.1.2.5. Kisgyermekes nők a munkaerőpiacon	32
II.1.2.6. A munkaerőpiac rugalmatlansága	35
II.1.2.7. Munkaerőpiaci szegregáció	36
II.2. A termékenység alakulása	37
II.2.1. Történeti áttekintés	38
II.2.2. A folyamatok mögött meghúzódó magyarázatok	42
II.3. Családtámogatási rendszer	45
II.3.1. Családtámogatási rendszer bevezetése, alakulása	45
II.3.2. Kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzete és a családtámogatási rendszer	48
II.4. Összegzés	51
III. A női munkaerőpiaci viselkedés elméleti megközelítése	53
III.1. Közgazdasági elméleti keret	54
III.1.1. Neoklasszikus közgazdaságtan	55
III.1.1.1. A nők munkaerőpiaci magatartásának általános modellje	55
III.1.1.2. A chicagoi iskola	56
III.1.2. A neoklasszikus közgazdaságtan kritikája	62
III.1.2.1. A neoklasszikus elmélet alapfeltevéseivel kapcsolatos kritikák	62
III.1.2.2. A neoklasszikus elmélet tartalmával kapcsolatos kritikák	64
III.2. Szociológiai elméleti keret	67
III.2.1. Szociológiai megközelítések	68
III.2.2. A szociológiai elméletek kritikája	72
III.3. Az emberi tőke elmélete	72
III.3.1. Az emberi tőke	73
III.3.2. Az emberi tőke-felhalmozás hatása a nők beruházásaira	78
III.4. Összegzés	82
IV. Empirikus elemzés	85
IV.1. Empirikus előzmények	85
IV.1.1. Külföldi kutatási tapasztalatok	85

IV.1.1.1. Az édesanyához közvetlenül kapcsolódó (demográfiai és emberi tőke) jellemzők	87
IV.1.1.2. A nők viszonya a munkához, családi élethez – értékek és attitűdök, lehetőségek és korlátok	90
IV.1.1.3. A visszatérésben szerepet játszó egyéb körülmények	94
IV.1.2. Hazai kutatások	97
IV.1.2.1. Az édesanyához közvetlenül kapcsolódó (demográfiai és emberi tőke) jellemzők	102
IV.1.2.2. A nők viszonya a munkához, családi élethez – értékek és attitűdök, lehetőségek és korlátok	105
IV.1.2.3. A visszatérésben szerepet játszó egyéb körülmények	110
IV.1.3. Összegzés	116
IV.2. A szülés utáni időszak vizsgálata	117
IV.2.1. A kutatás ismertetése	117
IV.2.1.1. A kutatás célja	117
IV.2.1.2. A kutatás menete	118
IV.2.1.3. Az elemzés felépítése	119
IV.2.2. Kutatási hipotézisek	120
IV.3. Elemzés egy magyarországi mintán	138
IV.3.1. Az adatbázis bemutatása	138
IV.3.2. A kismamák jellemzői	140
IV.3.2.1. Leíró elemzés	140
IV.3.2.2. A korrelációs elemzés	152
IV.3.2.3. Faktor-elemzés	153
IV.3.2.4. Regressziós-elemzés	156
IV.3.3. Összegzés	158
IV.4. Vizsgálat egy magyarországi nagyvállalatnál	161
IV.4.1. Módszertan	161
IV.4.1.1. Kérdőíves felmérés	162
IV.4.1.2. Mélyinterjú felmérés	163
IV.4.2. A minta bemutatása	165
IV.4.3. A kismamák jellemzői	166
IV.4.3.1. Első főhipotézis	167
IV.4.3.1.1. Leíró elemzés	167
IV.4.3.1.2. Korrelációs elemzés	220
IV.4.3.1.3. Faktor-elemzés	222
IV.4.3.1.4. Regressziós-elemzés	224
IV.4.3.2. Második főhipotézis	228
IV.4.3.2.1. Leíró elemzés	229
IV.4.3.2.2. Korrelációs elemzés	229
IV.4.3.2.3. Faktor-elemzés	230
IV.4.3.2.4. Regressziós-elemzés	232
IV.4.4. Összegzés	234
IV.5. A kutatási hipotézisek megválaszolása	238
IV.6. Korlátozások	248
IV.7. Javaslat további kutatásra	250
V. Zárás	252

Mellékletek	254
1. melléklet: A 15–74 éves népesség munkaerő-piaci státusa 2009 II. negyedévében	255
2. melléklet: A 2009-ban hatályban lévő magyarországi családtámogatási rendszer bemutatása, különös tekintettel a 2006. január 1-jei változásokra	256
3. melléklet: Az emberi tőke elmélet kialakulása	260
4. melléklet: Kendall's tau _b és Spearman's rho korrelációs értékek	262
5. melléklet: Kérdőív	263
6. melléklet: Interjú-kérdéscsoportok	268
7. melléklet: A független változók közötti korrelációk	271
8. melléklet: A függő és független változók főbb jellemzői	272
Hivatkozások	273

Ábrák jegyzéke

1. ábra: A 15-54 éves nők és a 15-59 éves férfiak gazdasági aktivitása a KSH munkaerőmérlege szerint 1980 és 1998 között (Galasi-Kőrösi 2002, p. 48)	26
2. ábra: Munkanélküliségi ráta nemek szerint (Varga 2007, p. 24)	30
3. ábra: Teljes termékenységi arányszám (egy nőre) Magyarországon, 1911-1999, (Tárkányi 2002, p. 51)	39
4. ábra: A függő változó eloszlása	147
5. ábra: Az Életkor változó eloszlása	148
6. ábra: A Családi állapot változó eloszlása	149
7. ábra: A Végzettség változó eloszlása	149
8. ábra: A Munkatapasztalat változó eloszlása	150
9. ábra: A Beosztás változó eloszlása	151
10. ábra: A Kereset változó eloszlása	152
11. ábra: A Függő változó eloszlása	169
12. ábra: Az első gyermek születését megelőzően otthon töltött időszak (hónap)	170
13. ábra: A gyermek születése idején betöltött életkor és az anyaszerephez való viszonyulás közötti kapcsolat	172
14. ábra: Az Életkor változó eloszlása	173
15. ábra: A Nemi szerep orientáció összetétele a házasságkötéskor betöltött életkorcsoportok szerint	174
16. ábra: Az anyaszerep való viszonyulás és a házasságkötéskor betöltött életkor közötti kapcsolat	175
17. ábra: Az Életkorházasság változó eloszlása	176
18. ábra: Az iskolai végzettség összetétele a családi állapot szerint	177
19. ábra: A Családi állapot változó eloszlása	178
20. ábra: Az iskolai végzettség összetétele az apa végzettségének függvényében	179
21. ábra: A Végzettséganya változó eloszlása	180
22. ábra: A női kereset eloszlása a korábbi munkatapasztalat függvényében	182
23. ábra: A Munkatapasztalat változó eloszlása	182
24. ábra: Az apák keresetének összetétele az édesanyák keresete szerint	185
25. ábra: A Kereset változó eloszlása	185
26. ábra: Az Anyaszerep változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga	187
27. ábra: Az Anyaszerep változó eloszlása	188

28. ábra: A Nemiség változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga	191
29. ábra: A Nemiség változó eloszlása	191
30. ábra: A Karrier változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga.....	194
31. ábra: A Karrier változó eloszlása	195
32. ábra: A munkahellyel való elégedettségre adott válaszok megoszlása.....	197
33. ábra: Az Elégedettség változó eloszlása	197
34. ábra: A Tervgyerekszám változó eloszlása.....	198
35. ábra: A Nehézség változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga.....	200
36. ábra: A Nehézség változó eloszlása	200
37. ábra: A Keresetapa változó eloszlása.....	202
38. ábra: A Végzettségapa változó eloszlása	204
39. ábra: A Beosztásapa változó eloszlása.....	205
40. ábra: A házastárs/élettárs háztartási munkában való részvételére vonatkozó kérdésekre adott válaszok átlaga.....	206
41. ábra: A gyermekfelügyelet és az apa otthoni részvételének kapcsolata	206
42. ábra: Az Anyaszerephez való viszony összetétele az apa otthoni részvétele szerint	207
43. ábra: Az Aparészvétel változó eloszlása.....	208
44. ábra: A Gyermekfelügyelet változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga („Mennyire tartja megfelelőnek?”).....	210
45. ábra: A Gyermekfelügyelet változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga („Mennyire tartja megvalósíthatónak?”)	210
46. ábra: A munkába való visszatérés során milyen problémák merülnek fel?	211
47. ábra: A Gyermekfelügyelet változó eloszlása.....	212
48. ábra: Hogyan szeretné a visszatérést munkahelyére?	214
49. ábra: Megvalósítható-e az alábbi visszatérési mód?	215
50. ábra: A Munkahely változó eloszlása	215
51. ábra: A Családtámogatás változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga ..	218
52. ábra: A Családtámogatás változó eloszlása.....	219
53. ábra: A Függő változó eloszlása	229

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Az aktív kereső nők a megfelelő korú női népesség százalékában Magyarországon 1930-1990 között, korcsoport szerint (Hoóz 1994, p. 834).....	22
2. táblázat: A 2004-ben kitűzött célok teljesülésének állása (Frey 2008, p.9)	28
3. táblázat: A 15-64 éves magyar népesség foglalkoztatási rátáinak összehasonlítása az EU27 átlagos mutatóival, 2006 (Frey 2008, p.10).....	29
4. táblázat: A munkavállalási korú, gazdaságilag nem aktív népesség összetétele, 1992-2002 (Laky 2003, p. 39)	31
5. táblázat: Munkavállalási korú inaktívak számának változása 2005-2007. között (Frey 2008, p. 14).....	32
6. táblázat: Élveszületések az anya gazdasági aktivitása szerint 1990-2000 (%) (Spéder 2001, p. 55).....	34
7. táblázat: Ezer 15-39 éves nőre jutó élveszületés az anya korcsoportja szerint, 1993-2000, ezer foglalkoztatott nőre jutó gyermekszülés (Spéder 2001, p. 57)	35
8. táblázat: A gyes, gyed és a gyet jogosultsági és igénybevételi feltételei (Köllő 2008, p. 33.).....	46
9. táblázat: Gyermekgondozási ellátást igénybe vevők száma és aránya (Váradi 2006, p. 6).....	49
10. táblázat: Gyed, gyes, gyeten lévők száma és munkaerőpiaci státusok szerinti megoszlása (Frey 2008 p.19).....	51
11. táblázat: A függő változó („Otthon töltött idő”) eloszlása.....	141
12. táblázat: Az Életkor változó eloszlása.....	141
13. táblázat: A Családi állapot változó eloszlása	142
14. táblázat: A Végzettség változó eloszlása	143
15. táblázat: A Munkatapasztalat változó eloszlása.....	143
16. táblázat: A Beosztás változó eloszlása.....	144
17. táblázat: A Kereset változó eloszlása.....	145
18. táblázat: A vizsgált változók főbb jellemzői.....	145
19. táblázat: A függő és független változók együttmozgása.....	146
20. táblázat: A független változók közötti korrelációk	153
21. táblázat: A megmagyarázott variancia.....	155
22. táblázat: A komponens-mátrix	156
23. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a független változókból.....	157

24. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a főkomponensekből	158
25. táblázat: A független és függő változók közti kapcsolat – Összefoglalás	159
26. táblázat: A függő és független változók együttlmozgása.....	221
27. táblázat: A megmagyarázott variancia	222
28. táblázat: A komponens-mátrix	223
29. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a független változókból.....	226
30. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a képzett főkomponensekből..	228
31. táblázat: A függő és független változók együttlmozgása.....	230
32. táblázat: A komponens-mátrix	231
33. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a független változókból.....	233
34. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a képzett főkomponensekből..	234
35. táblázat: A független és függő változók közti kapcsolat - Összefoglalás	235
36. táblázat: A független és függő változók közti kapcsolat - Összefoglalás	237

Köszönetnyilvánítás

Dolgozatom elkészülésével elérkezett az idő, hogy visszatekintsek, és köszönetet mondjak mindazoknak, akik segítettek abban, hogy ideáig eljussak.

Elsőként szeretnék köszönetet mondani családomnak, akik mindvégig támogattak tanulmányaim során. Elsősorban férjemnek tartozom hálával türelméért, támogatásáért, és folyamatos ösztönzéséért, amivel átlendített az időszakos nehézségeken. Köszönöm szüleimnek, családomnak, akik nem kételkedtek abban, hogy egyszer biztosan befejezem. Külön köszönöm bizalmát nagymamámnak, aki sajnos már nem lehet közöttünk. Nélkülük a dolgozatom nem jöhetett volna létre.

Rajtuk kívül köszönettel tartozom továbbá a kutatás elvégzése ideje alatt született ikergyermekeimnek, akik, ha nem is értették, de elfogadták, hogy anya sokszor a számítógép előtt ül.

A választott témám kibontásában jelentős szerepe volt témavezetőmnek, Czakó Ágnesnek, aki mindig segített a megfelelő irány megtalálásában, és támogatott bizalmával, segített továbblépni, ha tanácsért fordultam hozzá.

Köszönettel tartozom még ezen felül tanárainknak, akik a doktori program során tanítottak, és megmutatták nekem a szociológia szerteágazó területeit, különös tekintettel Lengyel Györgyre, akik önzetlenül segített bármikor, amikor kérdésem merült fel.

A köszönetnyilvánítás sora nem lenne teljes, ha nem említeném meg Laurát, és a játszótéri „konzultációs” napjainkat, melyeket gyermekeink több-kevesebb türelemmel, de békésen viseltek.

Végül pedig szeretném megemlíteni barátaimat, ismerőseimet, akik megértéssel vették tudomásul, ha nem mindig jutott elég idő rájuk.

I. Bevezetés

I.1. Problémafelvetés

A nők egyre nagyobb és nagyobb arányban képviseltetik magukat a munkaerőpiacon a XX. századtól kezdődően. Egyre több nőnek kellett döntenie arról, belép-e a munkaerőpiacra. Hasonló döntési helyzetben állnak a nők akkor is, mikor a gyermek születésével kiesnek a munkavégzésből, és meg kell hozniuk a döntést arról, mikor kapcsolódjanak újra vissza. Azonban a döntés meghozatala (mikor érdemes gyermeket vállalni; egyáltalán „mennyire éri meg” gyermeket vállalni; mennyi ideig éri meg ill. mennyi ideig tud az édesanya otthon maradni) egy igen összetett probléma. A munkába való visszatérésnél sokszor maguk az édesanyák sincsenek pontosan tisztában, mi alapján mérlegeltek, hozták meg döntésüket.

A tézis témája tehát a gyermek megszületéséhez kapcsolódó munkaerőpiaci kilépés ill. visszatérés időszakának vizsgálata a gyermekvállalás folyamatában.

Elemzésemben a munkaerőpiactól távol töltött idő hosszát vizsgálom, ezért a kutatásnak nem részesei azok az édesanyák, akik nem dolgoztak a gyermekvállalást megelőzően, tehát nem vizsgálom azokat, akik belépnének (és nem visszatérnének) a munkaerőpiacra.

A gyermekvállalás sok esetben egyúttal egy választást is jelent a nők számára, választást az otthon, esetleg további gyermekek vállalása ill. a munka, karrierépítés között. Az anyaság és a munka, vagy még inkább az anyaság és a karrier összehangolása az egyik legfontosabb probléma a nők számára. Fő kérdésem, melyet jelen kutatás keretei között vizsgálni kívánok:

Milyen tényezők befolyásolják a munkaerőpiactól távol töltött idő hosszát a gyermekvállaláshoz kapcsolódóan?

Célom, hogy megmutassam az ezt befolyásoló kulcsfontosságú változókat, melyek megismerése értékes információkkal szolgálhat a nők munkába történő visszatéréséről szóló döntésének minél jobb megértéséhez.

A nők nagyarányú jelenléte a fizetett munkában a munkaadók számára is fontos kérdéssé emelte azt, hogy mennyi ideig kell nélkülözniük a női munkaerőt ebben az időszakban. Ez napjaink egyik igen gyakran feltett kérdése és problémája. Így tehát nem csupán a nők, hanem a munkaadók számára is lényeges tudni a motivációkat a visszatérésre vonatkozóan. Fontos egy előrelátó nézőpont mindkét félnél. Ahhoz, hogy mindkét fél mérsékelni tudja az ebből származó problémákat, konfliktusokat, hasznos, ha jobban megértjük a nők döntése mögött húzódó okokat. A döntést befolyásoló mechanizmus megismerése így támpontot nyújthat a munkaadók számára, hogyan számíthatnak a nőkre a jövőben, mennyi ideig esnek ki a munkavégzésből.

A szülés környéki munkaerőpiaci magatartás vizsgálata azért is fontos, mert kihathat az élet későbbi szakaszaira is, mind a gyermekre, mind a család egészének életére, valamint befolyással van a későbbi munkaerőpiaci döntésekre is. Éppen ezért a jogalkotók számára is fontos kérdés, hogyan minimalizálhatóak a szülési szabadsággal járó hátrányok.

A vizsgálat elvégzésével mindezen túl tovább bővíthető a jelenleg rendelkezésre álló magyarországi tudományos ismeretanyag, valamint gyakorlati ismereteket nyújt a hasonló döntés előtt álló édesanyák számára is.

A nők szerepével, gyermekvállalással kapcsolatban számos magyar kutatás született már, míg a nők munkaerőpiaci visszatérése (a gyermekvállalást követően) kevésbé volt hangsúlyos (pl.: Lakatos 2001, Pongráczné 2001, Spéder 2001, Köllő 2008, Bálint-Köllő 2007, 2008, Frey 2008).¹ Ezt a hiányt célozza meg bővíteni jelen kutatás.

A kutatási témám választásával olyan probléma megismeréséhez szeretnék hozzájárulni, mely – azon túl, hogy érinti az egész társadalmunkat – napjainkban is igen aktuális kérdés.

A kutatás megtervezését megelőzően 2006. január 1-jével alakult át jelentősen a családtámogatási rendszer törvényi szabályozása. A rendszer strukturális változásain túl (pl.: a gyes elérhetővé vált a teljes munkaidőben dolgozók számára is) az egyik legfőbb változás volt, hogy a gyermek 3 éves koráig a munkahely köteles alkalmazni az édesanyát, amennyiben vissza szeretne térni, még akkor is, ha esetleg időközben pozíciója megszűnt. Ez számos nehézséget vet fel a munkáltatói oldalról, éppen ezért a

¹ Részletesebben lásd a IV.1. fejezetben..

munkáltatónak fontos tudnia, hogy előreláthatólag mennyi ideig marad távol az édesanya, mennyi ideig (és ennek függvényében milyen módon) oldja meg pótlását, helyettesítését. Ennek ismeretében a munkáltató is könnyebben fel tud készülni a kismamák visszatérésére.

A kutatás ideje alatt a kérdés aktualitása ismét felerősödött, hiszen a vizsgált terület szabályozása az állami szervek számára újra központi kérdéssé vált. 2009 folyamán újabb módosításra került sor, melynek eredményeképp több korlátozást is életbe léptetnek a 2010-es évtől. Ennek egyik fő eleme a támogatási időszak hosszának lecsökkentése 3 évről 2 évre, hiszen a jelenlegi törvényi szabályozás által megengedett hosszas távollét jelentős módon lecsökkenti a nők munkaerőpiaci jelenlétét.²

Milyen tényezők és hogyan hathatnak tehát a nők magatartására a gyermekvállalás után? A kérdésre adott válasz alapvető ahhoz, hogy megértsük a vizsgált csoport munkaerőpiaci részvételét. Számos kutatás foglalkozik a nők helyzetével, szerepével, viselkedésével a vizsgált időszakra vonatkozóan. Jelen dolgozat hangsúlyosan arra irányul, mi befolyásolja az otthon töltött időszak hosszát.

Két fő célom:

- *Feltárni azokat a háttérváltozókat, értékrendbeli és egyéb tényezőket, amelyek befolyásolják az otthon töltött idő hosszát.*
- *Megnézni, hogy ezek a változók hogyan változnak a gyermekszám függvényében.*

A kiválasztott probléma igen széleskörű vizsgálódási lehetőséget kínál, melynek bősége miatt a dolgozatom témáját szükséges volt szűkíteni. A dolgozat terjedelmi korlátai miatt nincs lehetőség nemzetközi kitekintésre; nem kívánok foglalkozni a családpolitika elemzésével, bírálásával (csupán rövid bemutatásával); nem célom a feminizmus ill. a gender ismeretanyag tárgyalása. Dolgozatomban kizárólagosan a nőkre koncentrálok, nem veszem elemzés alá a férfiak munkaerőpiaci viselkedését. A nők csoportján belül is azokkal foglalkozom, akik a szülést megelőzően dolgoztak, és vissza is kívánnak térni a munka világába.

Mindezek azonban további kutatási irányvonalakat rejtenek magukban.

² Az átalakításokról részletesebben lásd: II.3. fejezet.

I.2. A disszertáció felépítése

A dolgozat szerkezete két fő részre bontható: a II. ill. III. fejezet a történeti ill. elméleti ismeretanyag bemutatásával foglalkozik, majd ezt követi a korábbi tanulmányok ill. jelen empirikus kutatás ismertetése.

A II. fejezetben bemutatom azokat a tényadatokat, melyek jellemzik a nők munkaerőpiaci helyzetét, foglalkoztatásának alakulását. Röviden felvázolom a történeti trendeket, a Magyarországra jellemző termékenységi alakulását a XIX. század végétől napjainkig, majd pedig a jelenleg aktuális szabályozási környezettel és annak alakulásával foglalkozom.

A III. részben bemutatom a nők munkaerőpiaci magatartását mind a közgazdasági, mind a szociológiai hagyományokból kiindulva, bemutatom azt az elméleti keretet, mely alapul szolgál majd a nők döntésének jobb megértéséhez. Az elemzéshez kiindulásul szolgált a humán tőke elmélete, mely a közgazdasági gondolkodásból indult ki.³ A kétféle megközelítés együttes használata ad majd megfelelő alapot az elemzéshez, hiszen míg a közgazdasági modellek elsősorban a „kemény” változókkal foglalkoznak (pl. bér), sok egyéb tényezőt azonban nem tudnak kezelni. Ezért szükséges a szociológia eszköztárával együtt kezelni, amely az előző hiányosságait pótolja (pl: értékek vizsgálata.) Magyarországon ezidáig kevés ilyen próbálkozás született. (Ilyen pl.: Blaskó (2006) tanulmánya.)

A disszertáció második részében arra vállalkozom, hogy bemutassam a felvetett kérdésekhez kapcsolódó korábbi vizsgálatokat. Ezután kerül sor az általam megtervezett vizsgálat ismertetésére, az eredmények bemutatására.

A nők szerepével, az anyasággal összefüggő kérdésekkel, döntésekkel számtalan kutatás foglalkozott már. Míg Magyarországon szűkebb irodalom áll rendelkezésre, a külföldi kutatások száma igen bő. Erre a két forrásra támaszkodva mutatom be a releváns empirikus irodalmat a IV.1. fejezetben. Összefoglalom azokat a korábbi

³ A humán tőke része pl.: képzettség, munkatapasztalat, kor stb. ill. minden olyan képesség beleértendő, amelyet egy ember megszerez élet folyamán.

kutatásokat, kutatási területeket és kérdésfelvetéseket, melyek a nők munkaerőpiaci magatartásával foglalkoznak a gyermekvállalást követő visszatéréssel összefüggésben.

A IV. fejezet további részei tartalmazzák empirikus kutatásomat, mely tehát arra a kérdésre keresi a választ, milyen tényezők befolyásolják, hogy a nők mennyi ideig maradnak otthon kisgyermekükkel a gyermekvállalás időszakában. A kutatás célja, hogy feltárjam a döntés mögött húzódó okokat. A disszertációm többféle módszertani eszközt és forrást felhasználva járja körül, és veti elemzés alá a vizsgált kérdést.

Bemutatom az elméleti alapokra épülő hipotéziseimet, melyek a III. fejezetben bemutatott elméleti irodalomra, és a IV.1. fejezetben ismertetett korábbi kutatásokra épülnek. A fejezet következő része tartalmazza a kutatás menetét, az elemzés módszereit, az adatbázis és a minta jellemzőit, valamint az eredmények ismertetését.

A kérdések megválaszolásához 3 lépcsős módszert választottam, hogy minél több szempontból és eszközzel járjam körbe a kérdést. Elsőként egy magyarországi minta szűkített csoportján végeztem másodelemzést. Ezt követi egy országos kiterjedésű magyarországi nagyvállalat kismamái körében végzett adatfelvétel, mely első körben kérdőíves felméréssel, majd interjúk készítésével történt.

A fő kérdés tehát, mi határozza meg, hogy mennyi időt tölt otthon gyermekével – megszakítva ezzel a kereső munkavégzést – egy nő, és milyen okok/tényezők vezérlik a visszatérésnél. Az elemzés a befolyásoló tényezők három csoportjára fókuszál:

- 1. Milyen háttértényezők, édesanyához kapcsolódó demográfiai változók befolyásolják az otthon töltött időt?*
- 2. Mennyire fontos az édesanya értékrendszere, attitűdje, mennyire hat mindez arra a döntésre, hogy mennyi ideig marad távol a munkától?*
- 3. A korábbi tényezőkön túl léteznek egyéb olyan körülmények, melyek befolyásolhatják a nők döntését. Melyek ezek?*

Az összesített eredményeket a IV. 5. részben ismertetem, mely magában foglalja mind a másodelemzést, mind pedig a kérdőíves felmérést, valamint az interjúk eredményeit, megválaszolom az eredetileg feltett kérdéseket. A IV. fejezet vége a kutatás során felmerült korlátokat, valamint a további kutatási lehetőségekre tett javaslatokat tartalmazza.

Dolgozatom az elméleti háttér és az empirikus eredmények összefoglalásával zárul.

Az otthon töltött idő hosszára vonatkozóan állnak már rendelkezésre részinformációk. Tény, hogy az ezzel kapcsolatos problémákkal, attitűdökkel – a bő külföldi vizsgálat mellett – foglalkozott már magyar kutatás is, de más aspektusból, más kérdéskör vizsgálatával. (Ezen vizsgálatok többsége alapvetően a családtámogatási rendszerhez kötötten vizsgálódik, én ezt csupán egy lehetséges elemként veszem számításba. Újszerű módon értelmezem az időhosszt is, mellyen a „fizikai” távollétet értem, juttatásoktól függetlenül.) Éppen ezért, ezek a korábbi felmérések csak korlátozottan nyújtanak választ a feltett kérdéseimre. Jelen vizsgálat jelentősége azonban az, hogy ezt a témakört önállóan veszi vizsgálat alá, igyekszik minél több szempontból körüljárni. A tanulmány pozitívumaként kell továbbá megemlíteni, hogy elméleti kiindulópontjában ötvözi a közgazdasági ill. szociológiai megközelítés előnyeit, a vizsgálati módszereket tekintve pedig felhasználta mind a kérdőíves felmérésekből nyerhető, nagyobb elemszámot biztosító eszközök előnyeit, mind pedig az interjú módszerét, mely – annak ellenére, hogy kisebb elemszámú vizsgálatot tesz lehetővé – egy „mélyfúrás” biztosít a kérdőívből nyert információk árnyalására.

II. Női munkaerőpiaci és demográfiai változások

Jelen fejezet segít megérteni, hogyan változik a nők munkaerőpiaci részvétele, demográfiai jellemzőinek alakulása Magyarországon, s mindez milyen hatással van a gyermekkel otthon töltött idő mértékére, a nők döntéseit hogyan befolyásolhatja társadalmi meghatározottságuk. A fejezet célja, hogy bemutassam azokat a legfontosabb társadalmi tendenciákat, és változásokat, melyek az elmúlt évszázadban – különösképpen az elmúlt évtizedekben – következtek be a nők munkaerőpiaci részvételét illetően, a nők szerepének változásában, a termékenységekben és a hazai a törvényi szabályozásban.

II.1. A nők munkaerőpiaci részvételének alakulása

Az utóbbi évtizedekben a munkaképes korú nők egyre nagyobb arányban képviseltetik magukat a munkaerőpiacon az egész világon. Jelentős szerkezeti változást jelentett, hogy a nők nagy tömege a háztartáson kívül vállalt munkát. Mára a nők zöme már folytat kereső tevékenységet.

A nők munkaerőpiacon való tömeges megjelenését többféle társadalmi és gazdasági tényező eredményezte, mint pl.: nőtt a nők iskolázottsága; egyre fejlettebbé vált a technika; a nők be tudtak áramolni korábban férfi munkaerőt igénylő munkaterületekre; illetve különböző társadalmi mozgalmak biztosították a nők munkához való jogát; a bővülő fogyasztási javak és növekvő létfenntartási költségek a nőket is egyre inkább munkavállalásra készítették (Hoóz 1994, Őri 2001).

Mindez nem jelenti azt, hogy a nők korábban nem folytattak volna termelő tevékenységet. Az otthoni munka mellett is részt vettek a gazdasági munkában, csakhogy sokáig ezen munka jelentős részét családon belül végezték.⁴ A nők gazdasági tevékenysége tehát nem újdonság. Korábban is részt vettek a termelő munkában, hiszen a nők sokszor otthonról segítették férjük munkáját pl. iparosoknál, kereskedőknél, mezőgazdasági üzemekben, asszisztáltak ügyvédek, orvosok mellett.

⁴ A későbbiekben többször említett kettős szerepvállalás tehát már jóval korábbra nyúlik vissza.

A változás tehát abban rejlik, hogy a munkát már a háztartáson kívül végzik, s ílymódon nem a férj munkáját egészítik ki, hanem külön díjazásban részesülnek (Hoóz 1994).

A következőkben bemutatom azokat a trendeket, melyek összefüggésben vannak a nők munkaerőpiaci részvételének alakulásával.

II.1.1. A nemi munkamegosztás alakulása, a nők megjelenése a munkaerőpiacon

A korai társadalmakban – a vadászó-halászó közösségekben, a korai városokban – mind a nő, mind a férfi részt vett a gazdasági tevékenységekben. Habár a női feladatok eltértek a férfiak feladataitól, alapjában véve a cél ugyanaz volt: a nyersanyagok megtermelése a háztartási fogyasztáshoz.

A kereskedő városok kialakulásával és a városi központok kifejlődésével, a preindusztriális időszak előrehaladtával a háztartási termelés átalakult, és a csere vált jellemzővé. Habár továbbra is részt vett mindkét nem a gazdasági tevékenységekben, a férfi volt az, aki a háztartáson kívül mozgott többet, mobilabbá vált, képes volt specializálódni, és az ő feladatává vált a szükséges pénz megkeresése. Ezzel szemben a nők továbbra is az otthoni feladatokat látták el, kevésbé volt szükség a specializálódásra, az otthoni tevékenység marginálissá vált az összgazdasági feladatokat tekintve.

A kapitalista törekvések megjelenése csak megerősítette a hagyományos patriarchális nemi szerepmegosztást a munkát tekintve a meglévő társadalmi intézményekben (Hartmann 1976). A nők egyre inkább hátrányba kerültek a férfiakkal szemben.

Az iparosodással drasztikus változások következtek be a nemek között korábban kialakult szerepek tekintetében. A megváltozott körülmények a nőket is kikényszerítették otthonról a munkaerőpiacra. (Igaz, a 19. század végétől a nők munkatapasztalata főképp a házasság előtti időszakra jellemző. A szegényebbek tekintetében pedig főképp a gyárakban történő munkavégzést, vagy cselédkedést jelenti.)

A múlt század fordulóján a nők aránya a munkaerőpiacon még így sem volt túl magas. Az 1930-as években jelentkező gazdasági világválság idején, a lecsökkent

munkalehetőségek miatt megugrott a munkanélküli férfiak száma. Emiatt igyekeztek a házas nőket távol tartani a munkaerőpiactól, lehetőséget adva a férfi munkaerőnek.

A XX. század második felében egy gazdasági expanziós időszak következett be, ami – a korábbi évtizeddel ellentétben – éppenhogy munkaerőhiánnyal küszködött (Hoffman-Nye 1974.). Ez a helyzet kitűnő lehetőség volt a nők számára, hogy ők is nagyobb arányban kapcsolódjanak be a munkaerőpiaci mechanizmusokba, kihasználják a pénzkereseti lehetőségeket. A női munkaerő növekedése továbbá köszönhető egyrészt a megváltozott – háztartáson belüli – gazdasági helyzetnek (sok családban a férj keresete önmagában már nem biztosította ugyanazt az életszínvonalat, mint korábban), valamint megváltozott a női munkáról való vélekedés, hozzáállás is. Mindezeknek köszönhetően a nők fokozatosan, és egyre nagyobb számban kapcsolódtak be a háztartáson kívüli munkavégzésbe. Azonban míg a korábbiakban a nők munkaerőpiaci részvételének növekedése alapvetően a házasság előtti, gyermek előtti időszakot érintette, később viszont már a nők teljes korosztályára jellemző. (Ez a folyamat egyben magával vonta, hogy egyre nagyobb feszültség jelentkezett az otthoni és a munkahelyi kötelezettségek teljesítése között a nők esetében.)

Az otthoni és az otthontól távol töltött munka aránya fokozatosan átalakult. A nők egyre több időt töltöttek kereső tevékenységgel, emellett számos otthoni tevékenység ideje lecsökkent a technika fejlődésével, az új háztartási eszközök megjelenésével (Hoffman-Nye 1974).⁵

Közép-Kelet-Európában ez a folyamat még dinamikusabban érhető tetten, mint a nyugati fejlett országokban (Koncz 1999). Mindez hazánkban sem zajlott másképp a II. világháborút követően. A gyors és erőltetett iparosítás, az 50-es évektől megindult extenzív gazdaságpolitika nagy tömegű munkaerőt igényelt, mely a nők munkaerőpiaci részvételének nagymértékű növekedését jelentette. Míg 1949-ben a nők kb. harmadát, 1960-ban már a munkaképes korú nők felét, 1980-as években már háromnegyedét bevonták a társadalmilag szervezett munkába. A háztartáson kívüli munka, az önálló kereset, gazdasági, anyagi függetlenséget is biztosított a számukra. A nők 15-54 éves korosztályát tekintve az aktív keresők aránya: 1930: 30,8%, 1960:50%, 1980:70,7%. A korosztályonkénti alakulást mutatja be az 1. táblázat.

⁵ Mindez kihatott a családméret alakulására is, és az egyre kisebb gyermekszám vált jellemzővé. Az otthoni munkával töltött idő csökkenése újabb lehetőséget teremtett arra, hogy több időt tölthessenek a nők a munkaerőpiacon.

1. táblázat: Az aktív kereső nők a megfelelő korú női népesség százalékában Magyarországon 1930-1990 között, korcsoport szerint (Hoóz 1994, p. 834)

Év	Az aktív kereső nők aránya a			
	15-19	20-29	30-39	40-54
	éves női népesség százalékában			
1930	51,9	34,5	22,7	22,1
1949	52,7	39,3	29,5	26,7
1960	48,1	51,9	49,9	49,0
1970	49,1	65,7	69,9	64,3
1980	40,4	65,1	83,0	75,8
1990	31,5	61,0	81,5	79,4

A 15-19 éves korosztály esetében folyamatos csökkenés figyelhető meg. Ebben döntő szerepe a közép- és felsőoktatás terjedésének lehet. A 20-29 éves korosztályt tekintve szintén befolyásoló tényező a továbbtanulás. A 70-es évektől tapasztalható részvételi arány csökkenése az 1967-től bevezetett családtámogatási rendszer következménye lehet, minthogy ez a korosztály a legtermékenyebb (Hoóz 1994).⁶ (Amennyiben az inaktív – gyermekgondozási támogatásban részesülő – anyákat is hozzávesszük, az összarány már 90%-ot tenne ki 1984-ben. Ez megközelíti a férfiak 93%-os foglalkoztatottsági arányát (Őri 2001). A nemzetközi ISSP (International Social Survey Programme)⁷ kutatásból kiderült, hogy míg korábban ez a növekedés az idősebb női korosztály körében volt tapasztalható, addig idővel a kisgyermeket nevelő fiatal édesanyák száma is növekedésnek indult a munkaerőpiacon (Frey 2001).

A nők egyre növekvő részvétele két lényeges dolognak volt köszönhető: egyrészt az alacsonyan tartott béreknek, mely kikényszerítette, hogy a családokban a férj mellett a nő is hozzájáruljon a családi kasszához, az alacsony bérek mellett lehetetlenné vált az egykeresős családmodell fenntartása; másrészt – a kommunista ideológiából következően – a társadalmi nyomásnak (Blaskó 2006). A szocialista eszme értelmében csak a „dolgozó nő” volt a társadalom értékes tagja, mely egyúttal a „csak” anyák, „csak” háziasszonyok lebecsülését jelentette. (Kérdés persze, hogy az érintettek hogyan viszonyultak ehhez a hivatalos képhez. Mennyire volt számukra a kereső tevékenység belső kényszer és mennyire szükséges rossz. Másképp tettek volna, ha lett volna választási lehetőségük? (Pongrácz–Spéder 2002). Mindezek mellett ugyanakkor meg kell említeni azt is, hogy a nő ill. a család számára igen kedvező jogosultságok is

⁶ A családtámogatási rendszerről részletesen a II.3. részben.

⁷ Magáról a kutatásról részletesebben a IV. fejezetben lesz szó.

kapcsolódtak a munkaviszonyhoz, úgymint: lakáshoz jutás, szakszervezeti-üdülések, vállalati bölcsödék, óvodák...

A szocialista társadalmakban a teljes foglalkoztatottság elérése a hivatalos ideológia része volt, így a kétkeresős családmodell vált tipikussá, melynek következtében a „férfi, mint kereső” modell háttérbe szorulásáról beszélhetünk (Blaskó 2006). A foglalkoztatás kizárólag a teljes munkaidőn alapult, a részmunkaidő egyáltalán nem volt összeegyeztethető sem a gazdaság munkaerő-igényével, sem a családok pénzügyi szükségleteivel (Bukodi-Róbert 1999).

A nagyarányú kényszerű munkaerő-kereslet állandó hiányt szült a munkaerő-utánpótlásban. Mindezen folyamatok a rejtett munkanélküliség megjelenéséhez vezettek a nyolcvanas évekre. Ekkorra már a munkaerőpiacot sokkal inkább a kapun belüli munkanélküliség, mintsem a munkaerő tömeges hiánya jellemezte (Lakatos 1996). Az emelkedés 1987-ig tartott, a rendszerváltást követő időszakot jelentős átstrukturálódás jellemezte.

II.1.2. Nők a munkaerőpiacon a rendszerváltást követően

A rendszerváltozás egyúttal a piaci viszonyok jelentős átalakulását vonta maga után. A korábbi – szinte kötelező – munkavállalást munkahelyek megszűnése (a privatizáció, csődök, felszámolások következtében), jelentős munkakínálat, és nagyfokú bizonytalanság jellemezte (Spéder 2003).

A rendszerváltás idején a közép-kelet-európai térség területére (a nemzetközi összehasonlító elemzések alapján) várható lett volna, hogy a nők munkaerőpiaci hátrányai némileg enyhülnek, és annak köszönhetően, hogy oldódik a foglalkoztatás rugalmatlansága, a nők kettős szerepének terhe is enyhül. A női foglalkoztatás azonban – a férfiakét is meghaladó mértékben – esett a rendszerváltást követően (és az EU országainak átlaga alá esett vissza) (Koncz 1999).

A növekvő tendencia tehát a 80-as évek második felében megtörni látszik. Már az 1986-1990-es időszakban – 4 százalékponttal ugyan, de – csökkent a női gazdasági aktivitás szintje (Őri 2001). A csökkenés üteme a 90-es évektől felgyorsult a szocialista nagyipar és nagyüzemi mezőgazdaság válságának, a csődhullámoknak, valamint az értékesítési válsággal küszködő vállalatok munkaerő-keresletének lényeges

csökkenésének köszönhetően. Az 1990-es évek közepére a foglalkoztatottak száma 1980-hoz képest mintegy másfélmillió fővel, 1990 és 1996 között egymillió fővel esett vissza (Fóti-Lakatos-Rózsa 2006). A mélypontot 1992-ben érte el. Míg a nyolcvanas évtizedben hazánkban a nők gazdasági aktivitása magasabb volt Nyugat-Európához képest – hasonló arány jellemző az egész kelet-európai régióban – a rendszerváltást követően ez visszaesett, szemben Nyugat-Európával, ahol tovább növekedett. A férfiak aktivitása a gazdasági átmenet kezdetekor még nem különbözött számottevően a nyugat-európai országokra jellemzőktől, majd mind a női, mind a férfi gazdasági aktivitási szint elmaradt az EU országaihoz (de még a közép-kelet-európai régióhoz) képest is (Galasi-Kőrösi 2002).

A nők nagy része munkanélkülivé vált, de sokak számára az inaktivitás jelentette a megoldást. Habár a női munkanélküliség sokáig a férfiaké alatt volt, sok nő mégis visszakényszerült az otthoni „munkavégzésbe”, s ebben a helyzetben a nők számára egy lehetséges alternatíva volt a főállású anyaszerep (Spéder 2003). Habár a nők körében újonnan megjelenő nagytömegű nyílt munkanélküliség hirtelen emelkedett (1990: 1,6%, 1996: 6,8%), a férfi munkanélküliség már a 90-es évek elején is meghaladta a nőkéét (1990: 2,9%) (Őri 2001). Az adatokat ugyan befolyásolja, hogy sokan kivonultak a munkaerőpiacról: sokan nyugdíjba mentek, valamint ezzel párhuzamosan emelkedett a nappali tagozaton továbbtanulók száma is (1980: 6%, 1996: 11%), mely átmenetileg elnyomta a munkaerőpiacra belépők számát.

A folyamat 1997-től vett újra – lassan – pozitív irányt. Ekkor a nőknek alig több mint a fele (52,6%) volt gazdaságilag aktív (Blaskó 2006). A gazdaság ágazati szerkezetének kedvező alakulása következtében fokozatosan újra visszatérnek az inaktívak a munkaerőpiacra, s habár a foglalkoztatottság továbbra is alacsony szinten áll, a munkanélküliség is lassú, de folyamatos csökkenésnek indul (Laky 2000).

1996 és 2000 között kismértékű, 3%-os növekedés volt megfigyelhető. (Összehasonlításképpen: ugyanebben az időszakban a sokkal lassúbb gazdasági növekedésű EU-ban a foglalkoztatás 4%-kal növekedett.) A 2000-es években továbbra is – bár enyhe, de – fokozatos növekedés figyelhető meg.

A környező országokban is hasonló folyamat játszódott le. Hazánk helyzete azonban speciálisnak mondható abból a szempontból, hogy nálunk az alacsony foglalkoztatási arány alacsony munkanélküliséggel is párosult (Galasi-Kőrösi 2002, Frey 2004). Szintén magyar sajátosság (nemzetközi összehasonlításban), hogy a nők

munkanélkülisége sokáig alacsonyabb a férfiakénál, habár az olló egyre zárul, s 2004-re ki is egyenlítődik (Frey 2005).

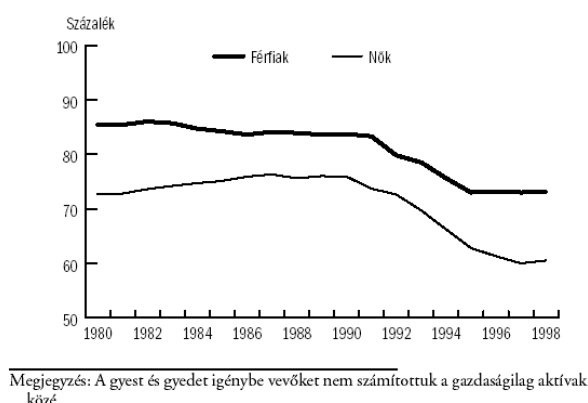
A következőkben a munkaerőpiac főbb jellemzőinek alakulását mutatom be. (A népességre vonatkozó munkaerőpiaci státuszokat – kiemelve a nők helyzetét – az 1-es számú melléklet tartalmazza)

II.1.2.1. Gazdasági aktivitás

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai szerint az 1990-2004. közötti időszakban a magyarországi munkavállalási korúak száma több mint 460 ezerrel gyarapodott, míg a népesség száma 260 ezerrel fogyott. (Ebben egyfelől a nyugdíjkorhatár fokozatos növekedése, másrészt demográfiai folyamatok játszottak szerepet.) Míg a kilencvenes évek elején a népességből még majdnem minden második volt gazdaságilag aktív, addig ez a szám 1997. elejére mintegy 850 ezerrel lett kevesebb, aránya pedig 50%-ról 41%-ra esett vissza a népesség összességéhez képest. Ekkor fordult meg a negatív trend, aminek eredményeként lassú növekedésnek indult a gazdaságilag aktívak aránya. Ennek ellenére Magyarország az utolsó előtti helyet foglalja el a munkaerőpiacon munkavégzés céljából rendelkezésre álló népesség arányát tekintve a 25 EU tagállam között 2003-ban (Frey 2004). Ez többek között köszönhető az alacsonyabb nyugdíjkorhatárnak, továbbá a hagyományos női-férfi szerepfelfogás újbóli erősödésének, valamint a képzettséget nem igénylő női munkahelyek tömeges megszűnésének (Laky 2003).

Minthogy egészében véve a gazdasági átmenet időszakában a női aktivitás visszaesése nagyobb mértékű volt, az 1. ábrán látható, hogyan tágult a nemek közötti aktivitási rés (Galasi-Kőrösi 2002).

1. ábra: A 15-54 éves nők és a 15-59 éves férfiak gazdasági aktivitása a KSH munkaerőmérlege szerint 1980 és 1998 között (Galasi-Kőrösi 2002, p. 48)



Kedvező változásnak tekinthető, hogy míg 2004 és 2005 között az aktivitási ráta elsősorban a munkanélküliségi ráta emelkedése következtében nőtt, addig 2005 és 2006 között az emelkedés részben a foglalkoztatottak számának növekedéséből adódott.⁸

A nemek közötti különbségeket tekintve mind az aktivitási, mind a foglalkoztatási ráta a férfiak esetében nőtt gyorsabban (bár összességében csekély) mértékben (Varga 2007). 2007-ben a férfiak aktivitási aránya 71,4%, a nőké 58,7%, az együttes arány pedig 65% a munkavállalási korú népességet tekintve.

II.1.2.2. Foglalkoztatás

Magyarországon tehát a rendszerváltozással összefüggésben a foglalkoztatottság igen nagymértékű csökkenése ment végbe, melynek aránya az 1990-es évek elejére mintegy háromnegyedére csökkent. Számuk 1993-1996 között további 5 százalékkal zsugorodott, s csak 1997-ben stabilizálódott, majd lassú növekedésnek indult. A keresők száma 2000-ig évente csupán 1-2 százalékkal bővült. Ezután egy rövid stagnálás következett be 2001 és 2003 között. A magyarországi foglalkoztatási költségek folyamatos növekedése miatt a nagy nemzetközi cégek elhalasztották beruházásaikat – vagy a hazainál vonzóbb feltételeket kínáló környező országokba helyezték át azokat –

⁸ Nemzetközi összehasonlításban a magyar aktivitási és foglalkoztatási ráta – a növekedés ellenére – továbbra is alacsony. A 15–64 évesek aktivitási rátája 2006-ban az EU–15 átlagától 8,7; az EU–19 átlagától 7,7; az OECD átlagától pedig 5,3 százalékponttal maradt el. A foglalkoztatási rátában pedig a lemaradás mértéke 7,3; 6,1 és 5,6 százalékpont volt (Varga 2007).

ezzel is csökkentve a hazai munkahelyek számát. 2003-tól ismét megfordul a folyamat, köszönhetően annak, hogy az olcsó munkaerőre települt munkáltatók helyét átveszi a hazai szakemberállomány tudására alapozó munkahelyteremtés (Frey 2004).

A foglalkoztatottak aránya ugyan az utóbbi években mérsékelten emelkedett, mind a mai napig az európai uniós átlag alatt alakul. Habár a munkanélküliség aránya viszonylag alacsony, az inaktív népesség igen magas hányada csak lassan mérséklődik (Fóti-Lakatos-Rózsa 2006).

A gazdasági aktivitáshoz hasonlóan a foglalkoztatottság csökkenése nagyobb mértékű volt a nők körében, mint a férfiak esetében az 1990-es években (Galasi-Kőrösi 2002). Ebben az időszakban a munkaerőpiac radikálisan összehúzóult. A 15-59 éves férfiak foglalkoztatási rátája 1990-ben 83,3%, mely 1993-ra lecsökkent 66,1%-ra, 1996-ra pedig 64,2%-ra. Nők esetében (15-54 éves korosztályt tekintve) a megfelelő arányok: 1990-ben 75,5%, 1993-ban 60,3%, 1996-ban 54,1% (Nagy 2001). 1998 elején a férfiak foglalkoztatottsága 18,5, a nőké 21,8 százalékponttal volt alacsonyabb, mint 1990 elején (Galasi-Kőrösi 2002).

A radikális csökkenés tehát döntően a 90-es évek elején jelentkezett, és – különösen a nők esetében – a későbbiekben is tovább csökkent. A korosztályokat tekintve a 20-24 évesek körében érzékelhető leginkább a csökkenés, mely elsősorban az oktatásban való részvétel bővülésének köszönhető. Míg 1992-ben 13,5%-uk volt diák, addig 1998-ben arányuk már 22,3% (Nagy 2001). A foglalkoztatottság csökkenése egészen 1997-ig folytatódott, s csak ezután tapasztalható valamelyes a foglalkoztatás bővülése (Galasi-Kőrösi 2002). 2001-re számuk már közel 3,7 millió főre emelkedett, 2005-ben már megközelítette a 3,85 milliós létszámot. (Mindezek ellenére is arányuk még ekkor is 9 százalékponttal maradt el az 1980-as értéktől (Fóti-Lakatos-Rózsa 2006).⁹)

Összehasonlítva a női foglalkoztatottság arányát az EU átlaggal, jelentős romlás figyelhető meg: míg 1990-ben 18%-kal felülmúlta azt, addig 2003-ban 5,1%-kal elmaradt attól (Frey 2005).

⁹ Lényeges megjegyezni, hogy 1990-ig foglalkoztatottnak csak az „aktív kereső” személyek minősültek. Tehát nem tartoztak ide az egyéb rendszeres juttatásban (például nyugdíj; gyermekgondozási segély) részesülők. A 2001. évi népszámlálás és a 2005. évi mikrocenzus már a Nemzetközi Munkaügyi

A Európai Foglalkoztatási Stratégia (EFS) keretein belül célkitűzésre kerültek többek között az egyes országok 2010-re elérendő foglalkoztatási mutató.¹⁰ A 2. táblázatból látható, hogy Magyarország célkitűzései eleve elmaradtak az EU-átlaghoz képest, s a 2007-es állapot pedig még ehhez képest is alacsony a nők foglalkoztatási rátáját tekintve.

2. táblázat: A 2004-ben kitűzött célok teljesülésének állása (Frey 2008, p.9)

15-64 évesek foglalkoztatási rátája	EU25 átlag Tény	Uniós célkitűzés		EU27 átlag Tény	Nemzeti célkitűzés		Magyar célok teljesítése	
	2003	2005	2010	2006	2006	2010	2006	2007
Nők	55,0	57	60	57,1	53	57	51,1	50,9
Férfiak	70,8	-	-	71,6	64	69	63,8	64,0
55 év felettiek	40,2	-	50	43,5	33	37	33,6	33,1
Osszesen	62,9	67	70	64,3	59	63	57,3	57,3

A megvalósult helyzet alapján a célok 2006-ban korrigálásra kerültek (összehangolva a konvergencia programmal), mely a nők és az 55 éven felüliek tekintetében további csökkentést jelentett: a nők esetében 2008-ra 51,8, 2010-re 53,2 az elérendő cél, míg az 55 éven felüliek esetében 2008-ra 33,3, 2010-re 34,8 ((Frey 2008).

A foglalkoztatási ráta mind a nők, mind a férfiak esetében mindvégig elmarad az uniós átlagtól (lásd 3. táblázat). Az elmaradás mértéke 2006-ban a nők esetében 8%-pont, a férfiaknál 6%-pont. A nők esetében emellett az évek során romló tendencia figyelhető meg.

Szervezet (ILO) ajánlásai szerinti számolt. Ennek a változásnak azonban a gazdasági aktivitásra vonatkozó alapvető folyamatokra nincs hatása (Fóti-Lakatos-Rózsa 2006).

¹⁰ A közösségi politikák között az 1997.évi Amszterdami Szerződés rögzítette az Európai Foglalkoztatási Stratégiát (EFS), amely többek között a foglalkoztatás bővítésére és a munkanélküliség visszaszorítására vonatkozó iránymutatásokat tartalmazza az Európai Unióban. Magyarországon 2004-ben született meg a „Nemzeti akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért” első célkitűzései. A európai iránymutatások részleteiben az elmúlt 10 évben többször is módosultak, de a főbb célkitűzések mindvégig állandóak maradtak. A 2010-es cél – Eu átlagban – a teljes foglalkoztatottság, amely a 15-64 éves népességre vonatkozóan 70%-os foglalkoztatottságot jelent, amelyen belül a nők foglalkoztatottsági rátája legalább 60%, valamint 50%-ot az 55-64 évesek körében. A nők és férfiak munkaerőpiaci egyenlőségének megteremtése érdekében csökkenteni kívánják a nemek közötti különbségeket a foglalkoztatási ráta, a munkanélküliségi ráta és a keresetek tekintetében (Frey 2008).

3. táblázat: A 15-64 éves magyar népesség foglalkoztatási rátáinak összehasonlítása az EU27 átlagos mutatóival, 2006 (Frey 2008, p.10)

Korcsoport	Magyarország			EU27		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
15-24	24,5	18,8	21,7	39,3	33,2	36,3
25-54	81,0	67,6	74,2	85,9	70,0	78,0
55-64	41,4	27,1	33,6	52,6	34,8	43,5
15-64	63,8	51,1	57,3	71,6	57,1	64,3

A 2005-2007-es időszakban a 15-64 éves népesség foglalkoztatási rátája mindössze 0,4%-ponttal nőtt (56,9%-ról 57,3%-ra). Ez a férfiak esetében közel 1%-pontos növekedést jelent, 64%-ra emelkedett, a nőké viszont változatlan maradt (51%-os szinten). Miközben a férfiaknál zárul az olló, a nőknél nyílik (Frey 2008). A foglalkoztatottak aránya továbbra is alacsonyabb, mint az Unió 27 tagországának átlaga 2007-ben (Munkaerő-piaci helyzetkép, 2007).

II.1.2.3. Munkanélküliség

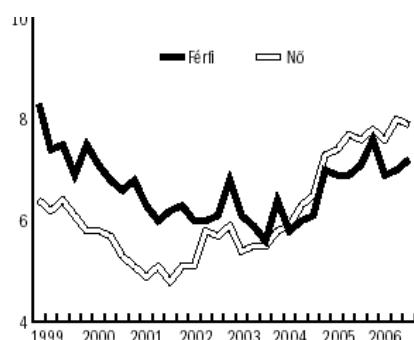
A rendszerváltást követően a munkanélküliség megnövekedése köszönhető az állami tulajdonok privatizálásának (a korábbi „teljes foglalkoztatottság elve” helyett a racionális gazdálkodás kényszere jelent meg), melyet súlyosbított a keleti piacok összeomlása és a délszláv válság is. A magyar termékek pedig nem voltak eléggé versenyképesek a túltelített nyugati piacokon. A létszámleépítés érintette az ország egész területét, különös tekintettel a vidéki gyáregységeket és a nagyüzemi mezőgazdaságot (Őri 2001).

A munkanélküliek száma a 90-es évek elején hirtelen 14%-ra ugrott, majd 1993-tól csökkent az arányuk. A 2000-es évek elejére már európai összehasonlításban is viszonylag alacsony (Galasi-Kőrösi 2002).

A munkanélkülieket vizsgálva a 90-es években a nők aránya kisebb (1996-ban pl.: az összes munkanélküli 64%-át a férfiak alkották, és csak 36%-át a nők) (Őri 2001). Ebben egyrésről a gyés/gyed védelme játszik szerepet (lásd később), másrésről az a tény, hogy a leépítések elsősorban a férfidominanciájú ágazatokban történtek a 90-es években. A nők nagyobb arányban dolgoztak olyan ágazatokban (köztisztviselőként, közalkalmazottként), amelyekben viszonylag alacsony az állásvesztés kockázata (Koncz 1999, Frey 2004).

A 2. ábra mutatja, hogy 2005-ben – a rendszerváltozás után első ízben – a nők munkanélküliségi rátája magasabb lett a férfiakénál. Ennek oka az államigazgatásban, a költségvetési szférában bekövetkezett létszámleépítések, melyek ezúttal elsősorban a nőket érintették (Varga 2007, Frey 2008).

2. ábra: Munkanélküliségi ráta nemek szerint (Varga 2007, p. 24)



Forrás: KSH munkaerő-felvételei.

2006-ra a munkanélküliek száma körülbelül 13 ezerrel nőtt az előző évhez képest. A munkanélküliségi ráta – a 15–74 éves népesség körében – 0,3 százalékponttal nőtt, így értéke 2006-ban 7,5 százalékos volt.¹¹

2007 közepére minimálisan ugyan, de mérséklődött a munkanélküliségi ráta (7,4%). Ez nemekre lebontva a férfiak esetében 7,2%, míg a nőknél 7,7%. Ebben az időszakban az Unió átlagos munkanélküliségi rátája 7,1% volt, 1,1 százalékponttal alacsonyabb, mint 2006 azonos időszakában. 2007-ben az összes munkanélküli 47,38%-át alkotják a nők (Munkaerő-piaci helyzetkép, 2007).

II.1.2.4. Inaktívok

A munkaerőpiac áttekintésénél érdemes megvizsgálni továbbá az inaktívok (tanulók, nyugdíjasok, gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevők és egyéb inaktívok) adatait.

¹¹ A nemzetközi összehasonlításban a magyar munkanélküliségi ráta a középmezőnyben helyezkedik el. A 15–64 éves népességre számítva 2006-ban a magyar munkanélküliségi ráta az EU–15 munkanélküliségi rátájánál 0,9 százalékponttal, az EU–19 munkanélküliségi rátájánál 1,5 százalékponttal volt alacsonyabb, és 1,3 százalékponttal meghaladta az OECD átlagát (Varga 2007).

Míg az össz arányt tekintve jelentős romlás figyelhető meg, hiszen 1990 és 2004 között csaknem megduplázódott az érték, az is látható, hogy a nem foglalkoztatottak között a nők aránya jóval magasabb, közel 45% (Frey 2005). (A létszám alakulását mutatja a 4. táblázat.) Magyarországon kiemelkedően magas az inaktívak aránya.¹²

4. táblázat: A munkavállalási korú, gazdaságilag nem aktív népesség összetétele, 1992-2002 (Laky 2003, p. 39)

Év	Gazdaságilag inaktívak (ezer fő)	Ebből:							
		Tanuló*		Gyermekgondozáson lévő (gyetell)*		Nyugdíjazott**		Egyéb indok	
		Ezer fő	Százalék	Ezer fő	Százalék	Ezer fő	Százalék	Ezer fő	Százalék
1992	1 677,4	652,8	38,9	240,2	14,3	383,8	22,9	400,6	23,9
1993	1 830,1	684,0	37,4	236,2	12,9	437,5	23,9	472,4	25,8
1994	1 949,5	708,1	36,3	247,6	12,7	476,5	24,4	517,2	25,6
1995	2 104,5	746,1	35,5	303,9	14,4	534,3	25,4	520,2	24,7
1996	2 136,8	763,7	35,7	325,5	15,2	549,1	23,7	498,5	23,4
1997	2 250,2	775,1	34,4	331,4	14,7	626,2	27,9	517,5	23,0
1998	2 231,7	697,0	31,2	276,4	12,4	683,6	30,6	574,7	25,8
1999	2 073,4	707,2	34,1	276,0	13,3	662,2	31,9	428,0	20,7
2000	1 997,1	710,2	35,5	283,6	14,2	506,4	25,4	496,9	24,9
2001	2 261,6	706,6	31,2	294,5	13,0	660,2	29,2	600,3	26,6
2002	2 298,3	707,4	30,8	286,9	12,5	739,2	32,2	564,8	24,5
Ebből nő									
1992	955,0	320,2	33,5	237,1	24,8	151,0	15,8	246,7	25,9
1993	1 028,6	337,0	32,8	232,4	22,6	174,3	16,9	284,9	25,7
1994	1 101,4	351,1	31,9	241,7	21,9	198,9	18,1	309,7	28,1
1995	1 236,0	367,4	29,7	297,5	24,1	252,1	20,4	319,0	25,8
1996	1 257,4	379,4	30,2	321,0	25,5	257,2	20,5	299,8	23,8
1997	1 333,1	385,9	28,9	327,6	24,6	320,2	24,0	299,4	22,5
1998	1 285,8	346,6	27,0	272,8	21,2	338,2	26,3	328,2	25,5
1999	1 177,0	356,2	30,3	272,2	23,1	309,2	26,3	239,4	20,3
2000	1 116,3	357,7	32,0	279,6	25,0	195,6	17,5	283,4	25,5
2001	1 284,2	354,6	27,6	290,2	22,6	353,0	27,5	286,4	22,3
2002	1 321,1	358,2	27,1	281,9	21,3	360,0	27,3	321,0	24,3

A 2005-ös adatokat tekintve a nők inaktivitási rátája a 15-64 éves korosztályban 46%-ot ér el. A nők és férfiak foglalkoztatási színvonalát összehasonlítva az EU tagországaival, Magyarországon áll egymáshoz egyik legközelebb a két mutatóérték, ami a férfiak körében is jellemző viszonylag magas inaktivitásnak köszönhető. (Az inaktívak közé tartoznak a gyermekgondozási támogatásban részesülők. A KSH 2005-ös munkaerőmérlege alapján a női inaktívak közel felét magyarázza ez a tény (Koltai-Vucskó 2007).

¹² A személyi okokon túl az inaktívvá válás két okát a társadalom egyértelműen kívánatosnak és elősegítendőnek tekinti: a továbbtanulást és a gyermekvállalást, s vele a gyermekgondozás miatti távolmaradást a kereső foglalkozástól. Ez a két csoport azonban inaktívnak csak kisebb hányadát alkotják (Laky 2003).

2007-ben az inaktívak létszámában nem következett be lényeges elmozdulás (Munkaerő-piaci helyzetkép, 2007). Az inaktívak több mint 60%-át nők alkották, annak ellenére, hogy a munkaképes korú népességben belül a két nem közel azonos arányú volt. A legnagyobb mértékű inaktivitás a legfiatalabb, illetve a legidősebb korosztályra jellemző (Munkaerő-piaci helyzetkép, 2007).

A 2005 és 2007-es időszakot tekintve az inaktívak között a nők esetében elhanyagolható csökkenés látható (négyezer), a férfiaknál azonban jelentősebb, negyvenezeres csökkenés figyelhető meg (lásd: 5. táblázat). A munkavállalási korúakat tekintve azonban növekedés történt (elsősorban a nők körében a magasabb tanulólétszám és nyugdíjba vonulás miatt). A gyermekgondozási szabadságon lévők számában lényegében nem történt változás (Frey 2008).

5. táblázat: Munkavállalási korú inaktívak számának változása 2005-2007. között (Frey 2008, p. 14)

Ellátás típus	2005. (ezer fő)			2006. (ezer fő)			2007. (ezer fő)			Nőarány (%)	
	Férfi	Nő	Együtt	Férfi	Nő	Együtt	Férfi	Nő	Együtt	2005	2007
Gyes, gyed	11,0	235,2	246,2	10,8	237,5	248,3	10,0	235,3	245,3	95,5	95,9
Gyet	-	47,1	47,1	-	46,2	46,2	-	49,5	49,5	100,0	100,0
Tanuló	369,6	365,9	735,4	369,7	368,9	738,6	410,7	422,3	833,0	49,8	50,7
Nyugdíjas	339,3	314,9	654,2	339,9	362,5	702,4	342,8	411,5	754,3	48,1	54,6
Egyéb	139,1	252,0	391,2	126,9	229,0	355,9	148,0	218,1	366,1	64,5	59,6
Osszesen	859,0	1 215,1	2 074,1	847,3	1 244,1	2 091,4	911,5	1 336,7	2 248,2	58,6	59,5

II.1.2.5. Kisgyermekes nők a munkaerőpiacon

A gyermekgondozási támogatásban részesülő nők az inaktívak egyik csoportját alkotják.¹³ A nők gazdasági aktivitásának fontos befolyásoló tényezője a gyermeknevelés. Míg a férfiak körében a gyermeknevelés lényegében független a gyermek korától, ill. valamelyest növeli a munkavállalás valószínűségét, a kisgyermeket nevelő nők aktivitása lényegesen alacsonyabb, mint az azonos tulajdonságokkal rendelkező gyermektelen vagy idősebb gyermeket nevelő nőké. Míg a kisgyermekkel rendelkező nők 32,1% áll csupán foglalkoztatásban, addig a nem kisgyermekesek

¹³ A hivatalos statisztika szerint a gyermekgondozási ellátást igénybevevők inaktívnak minősülnek. Korábban a foglalkoztatottak között szerepeltek, feltételezve, hogy munkahelyüktől csak átmenetileg vannak távol. A rendszerváltás után a tömeges munkahelymegszűnéseknek következtében a visszatérés már nem volt biztosított. Így részben emiatt, másrészt a nemzetközi normáknak való megfelelés következtében az inaktívakhoz sorolták őket (Laky 2000).

esetében ez az arány több mint a duplája, 76,3% 2005-ben. (Az EU25 tagállamának átlagát tekintve ez a különbség jóval kisebb, 56,1% ill. 72,7%). Abban, hogy hazánkban ilyen alacsony arányban vállalnak munkát a kisgyermekesek, jelentős szerepe lehet – az összes többi tagállamhoz képest is – igen hosszú (3 éves) otthoni tartózkodást biztosító gyermekgondozási támogatási rendszernek (Frey 2006). A kisgyermek vállalása a nők foglalkoztatási esélyét 37 százalékkal rontja, míg a férfiakét 8 százalékkal növeli (Koltai-Vucskó 2007). A nemek közötti eltérés két hatásnak köszönhető: egyrészt a gyermek jelenléte növeli a háztartás jövedelemigényét (ez növeli a szülők munkavállalási hajlandóságát), másrészt az otthon töltött idővel az otthoni munka értéke is növekszik (ez csökkenti a szülők munkakínálatát). Minthogy – az általában hagyományos szerepmegosztásnak köszönhetően – a férfiak keresete magasabb, az első hatás náluk, a második a nőknél érvényesül. (Galasi-Kőrösi 2002)

Emellett a gyermeknevelés aktivitáscsökkentő hatása annál nagyobb, minél kisebb a gyermek kora, ill. minél több a kisgyermekesek száma. Hatása van a családi állapotnak is: A házastárssal élő gyermekes nők (akik tudnak támaszkodni házastársuk jövedelmére) aktivitása alacsonyabb, mint az egyedül élőké (akinél magasabb a jövedelemszerzési kényszer). Az egyes korcsoportok gazdasági aktivitása eltérő a gyermekek száma szerint, a gyermekszám növekedésével általában csökkenő egyazon korcsoporton belül (Galasi-Kőrösi 2002).

A rendszerváltás után, a radikális munkaerőpiaci átrendeződés hatására a gyermeket vállaló anyák gazdasági aktivitási státusza is átalakult. 1990-ben a gyermekek négyötöde (80,7%) foglalkoztatott anyától született, 7,5%-uk éppen gyesen/gyeden volt, valamivel több, mint egytizedük (10,8%) háztartásbeli, amint azt a 6. táblázatból látható. (Az egyéb inaktív, illetve eltartott nem számottevő.) 1993-ban ugyanakkor – a nagyarányú munkahelymegszűnéseknek köszönhetően – már 15%-kal alacsonyabb a foglalkoztatott anyák részaránya, a munkanélküliek aránya 9,2%, az inaktívaké 4,5%, s valamivel emelkedett a gyesen/gyeden lévők gyermekvállalási kedve is (Spéder 2001).

6. táblázat: Élveszületések az anya gazdasági aktivitása szerint 1990-2000 (%) (Spéder 2001, p. 55)

Év	Aktív kereső	Gyesen/gyeden	Munkanélküli	Háztartásbeli	Egyéb inaktív kereső, eltartott	Összesen* N
1990	80,71	7,46	-	10,76	1,07	124 655
1991	78,98	7,17	-	11,01	2,85	125 630
1992	72,37	8,19	-	9,87	9,57	119 750
1993	65,70	10,08	9,18	10,53	4,52	116 954
1994	63,69	9,97	9,28	11,77	5,28	115 522
1995	62,31	10,03	8,44	12,78	6,45	111 950
1996	59,17	10,36	8,81	14,73	6,93	105 146
1997	56,64	10,60	8,89	15,68	8,18	99 640
1998	56,43	11,62	8,37	15,76	7,81	96 716
1999	59,11	13,68	6,40	15,75	5,06	94 281
2000	60,71	12,50	6,04	15,83	4,92	97 345

A munkanélküliek részaránya a későbbiekben nem nőtt (a tartós munkanélküliségnek köszönhetően), sőt a 90-es évek végén némi csökkenés is tapasztalható. Nőtt azonban a gyesen/gyeden lévők gyermekvállalási hajlandósága. A háztartásbeli, illetve az egyéb eltartotti státusban lévők részaránya is növekedett 1997-ig 12%-ról 24%-ra, majd 20% alá csökkent 2000-re. A foglalkoztatott státusban lévők gyermekvállalási hajlandósága követi a munkaerőpiaci változásokat. 1993-tól folyamatosan csökkent, a mélypontot 1999-ben érte el (lásd. 7. táblázat). Ennek egyik oka, hogy csökkent az anyák aktív munkaerőpiaci jelenléte, másrészt csökkent a munkaerőpiacon belül maradó nők gyermekvállalási hajlandósága (Spéder 2001). 2000-ben már újra nőtt a foglalkoztatott nőkre jutó élveszületési arány, mely valószínűleg részben köszönhető a gyed visszaállításának, amely elsősorban a foglalkoztatott anyák gyermekvállalási hajlandóságát hivatott emelni.¹⁴ A munkaerőpiac átalakulása (túlkeresletből túlkínálatba) tehát a szülőképes foglalkoztatott nők gyermekvállalásának fokozatos visszafogását eredményezte (Spéder 2001).

¹⁴ Részletesebben a II.3. részben.

7. táblázat: Ezer 15-39 éves nőre jutó élveszületés az anya korcsoportja szerint, 1993-2000, ezer foglalkoztatott nőre jutó gyermekszülés (Spéder 2001, p. 57)

Év	15-19 éves	20-24 éves	25-29 éves	30-34 éves	35-39 éves	Összesen
1993	95,9	157,3	151,9	45,5	14,0	76,4
1994	95,8	154,5	161,1	49,8	14,4	78,4
1995	80,9	143,6	154,1	51,2	13,4	76,4
1996	74,7	132,1	145,4	54,9	12,3	73,1
1997	67,1	119,5	136,4	52,1	12,6	69,4
1998	64,7	101,8	127,1	58,7	13,2	68,6
1999	48,4	85,2	117,6	58,2	15,6	66,6
2000	56,9	75,7	128,1	64,5	17,5	69,3
<i>Változás (2000-1993)</i>	<i>-39,0</i>	<i>-81,6</i>	<i>-23,7</i>	<i>19,0</i>	<i>3,5</i>	<i>-7,1</i>
Mélypont	48,4	75,7	117,6	45,5	12,3	66,6
<i>Változás 1993-tól a mélypontig</i>	<i>-47,5</i>	<i>-81,6</i>	<i>-34,3</i>	<i>0,0</i>	<i>-1,7</i>	<i>-9,8</i>

II.1.2.6. A munkaerőpiac rugalmatlansága

A kialakult munkaerőpiaci helyzet rugalmatlanságát mutatja, hogy a nőknek nincs meg a lehetőségük, hogy egyértelműen válasszanak a munka és a család között, szerepük kettős marad. Ennek háttérében többnyire az anyagi kényszer áll a kétkeresős családmoddellnek köszönhetően. Így az sem maradhat teljes idejében otthon, akiben meglenne ez az igény (Koncz 1999).

A nők hátrányát a munkaerőpiacon (a szakképzettségi hátrány mellett) tehát a családi kööttségek is növelik. A munkaszervezetek ugyanis alapvetően az „egykeresős családmoddellre” épülnek, azaz teljes odafigyelést és időt követelnek meg a munkavállalótól. Azonban a jellemzően elterjedt kétkeresős családmoddellben a nők – főként a kisgyermekesek – nem tudnak megfelelni ezeknek az elvárásoknak (Koncz 1999).

A női munkaerőpiac másik jellemzője – melyben jelentősen eltér a nyugat-európai mintától – a részmunkaidős foglalkoztatás alacsony jelenléte (Blaskó 2006, Frey 2005). A munkaerőpiac rugalmatlanságát erősíti továbbá, hogy hazánkban mind a mai napig szűkkörű az atipikus foglalkoztatás (kiemelten a részmunkaidős foglalkoztatás) mértéke. A teljes munkaidős foglalkozás kényszere pedig még nehezebb terhet ró a kettős szerepet betöltő nőkre (Koncz 1999). Erre a tényre azért is szükséges felhívni a figyelmet, mert ez az egyik olyan fontos jellemző, mely a szülés után nők visszatérésénél fontos szempont (vagyis jelenlétének hiánya gátja lehet a nők újbóli

munkába állásának). A 8 órás munkavégzés (mely a gyakorlatban ennél több is lehet) választásra kényszeríti a nőket a munkavégzés és az otthonmaradás között (Blaskó 2006). 2007-ben az atipikus munkavállalási formák közül a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a 15–64 évesek körében kevesebb, mint 4% (míg az EU-27-átlag 17,7%). (Munkaerő-piaci helyzetkép, 2007)¹⁵

II.1.2.7. Munkaerőpiaci szegregáció

A női munkaerőpiaci részvétel növekedése egybeesik a piaci igényekkel is: A nők aránya csökkent az iparban és a mezőgazdaságban, nőtt a szolgáltató szektorban (Koncz 1999). A kialakult keresletnek köszönhetően a női munkaerő a piac bizonyos szektoraiban összpontosult, mely foglalkoztatási szegregációhoz vezetett.

A hierarchiát tekintve többségük az alsóbb szinteken helyezkedik el. A nemi szegregáció nem csupán horizontális, hanem vertikális értelemben is jelen van. A nők előmeneteli korlátai (üvegplafon) általánosan érvényesülnek, bár az idővel (és a gazdasági, technikai fejlődéssel) némileg gyengülnek. A szervezeti átalakulásoknak köszönhetően átmenetileg sok – korábban középszintű szinten álló nő – tudott előre lépni. Alacsony az arányuk a fizikai dolgozók és a felsővezetők között, valamint alulreprezentáltak a jobban fizetett magánszférában a közszférával szemben (Koncz 1999). A nők mobilitási esélyei a férfiakéhoz viszonyítva összességében rosszabbak maradtak (Bukodi-Róbert 1999).

A szegregáció egyik lényeges megnyilvánulási formája, hogy a nők keresete szinte minden foglalkozási ágban elmaradt a férfiakétól. A nők túlsúlyban voltak a legrosszabbul fizetett és a legalacsonyabb presztízsű munkakörökben (Bukodi-Róbert 1999). Igaz, idővel fokozatosan csökkent a nők bérhátránya a férfiakéhoz képest. 1986-1996 között a nők havi nettó nominálkeresete gyorsabban nőtt a férfiakénál. Míg 1986-ban havi keresetük nem érte el a férfiak keresetének háromnegyedét, addig 1992-re ez az arány 85 % fölé emelkedett. Ez egyrészt köszönhető volt annak, hogy egyre növekedett a súlyuk a magasabb keresetű munkavállalói csoportokban, másrészt szerepet játszott a munkaerőpiaci felértékelődésük is (Galasi 2000, 2001).

¹⁵ Az atipikus foglalkoztatáshoz soroljuk a foglalkoztatás minden olyan formáját, ahol a munkavégzés egyes elemei eltérnek a normál (napi 8 órában, a hét öt munkanapján, kötött beosztásban, egy műszakban, munkaviszony keretében ellátott) munkarendtől. Ide tartozik pl.: a részmunkaidős foglalkoztatás, a rugalmas, kötetlen munkaidő, vagy a távmunka (Frey 2008).

A keresetkülönbséget azonban nem csak a hierarchiába betöltött különböző szintek vagy a rosszabbul fizetett ágazatok okozzák, hiszen az ugyanolyan szakmát (beosztást) betöltők között is eltérés tapasztalható, nemzetközi szinten is. (Magyarországon a rendszerváltás előtt is a nők jellemzően a férfiak keresetének 70%-át (Koncz 1999) érték el.)

A nők pozícióját erősíti, hogy az elmúlt évtizedekben az iskolázottság színvonala lényegesen emelkedett (Galasi-Körösi 2002), esélyeiket viszont rontja, hogy szakképzettségük továbbra is alacsony. Így arányuk továbbra is magasabb a hagyományosan női szakmákban (Koncz 1999).

A munkaerőpiacon két pozitív jelenség tapasztalható mind hazai, mind nemzetközi vonatkozásban: a nők egyre több – korábban elsősorban férfiak által betöltött – munkakörbe hatolnak be; másrészt egyre több foglalkozás feminizálódik a tömeges beáramlás következtében. Ezzel összefüggésben azonban egy erős kontraszelektációs mechanizmus is tapasztalható: Az elnőiesedett ágazatokban kedvezőtlenebbek a bér- és kereseti viszonyok. Ez fordítva is érvényesül: az alacsonyabb társadalmi presztízssű területek nőiesednek el könnyebben. Ez fokozatosan a társadalmi tudatban is így rögzül, mint eleve „női” foglalkozások. A szocializáció csak újratermeli a korábban rögzült értékeket, és a lányok többsége eleve ilyen pályát választ (Koncz 1999).

A fent vázolt folyamatok között egyedülálló az a közép-európai példa, amikor ellentétes folyamat tapasztalható, azaz bizonyos – korábban jellemzően nőies – területeken (ilyen pl: a pénzügy és számvitel) a férfiak beáramlása jellemző. A régióban érvényesülő szakmai presztízsnövekedés odavonzotta a férfi munkaerőt. Ennek hatására nőtt a foglalkozás presztízse, a szakma kereseti lehetőségei, mely egyúttal a nők számára ezután megnehezítette a belépést (Koncz 1999).

II.2. A termékenység alakulása

A női munkavállalás nem csupán a munkaerőpiaci nagyságot és szerkezetet befolyásolja, hanem a családi életforma és a termékenység alakulását is. A családi élet és munkavállalás összehangolása kihat a termékenység alakulására, amely demográfiai

szempontból egyre kritikusabb kérdés. A család és munkavállalás problémaköre korábban csupán arra terjedt ki, hogyan lehetne a nők otthoni feladatainak terhén enyhíteni, jobban bevonni a férfiakat. Mára azonban a női munkavállalás nem csupán jövedelemszerző céllal történik, hanem előtérbe kerül sokaknál az előrejutás, szakmai karrier, egyéni életcélok megvalósítása is, amely új elemekkel bővíti a problémakört, növeli a lehetséges konfliktusokat (Pongrácz – S. Molnár 2000). A nők gazdasági aktivitásának növekedése – pozitív hatása mellett – társadalmi, demográfiai szempontból problémát idézett elő. A női aktivitás és a termékenység kapcsolatát tekintve a folyamatot a születésszám csökkenésének egyik legfontosabb közvetett ill. közvetlen okaként említik. A növekvő gazdasági aktivitásnak köszönhetően későbbre tolódik a házasságkötés, megnövekszik a válások száma, csökken a termékenység, hisz a gyermeknevelés nehézségekbe ütközik, és emellett a nőkben újfajta életcélok nyílnak meg a szakmájukkal kapcsolatban (Hoóz 1994). Mind Európában, mind a világ más fejlett országaiban jellemző a mérséklődő termékenység, csökkenő gyermekszám. A társadalmi, foglalkozási és területi átstrukturálódások nálunk is hasonló tendenciát indítottak el az elmúlt évtizedekben (Őri 2001).

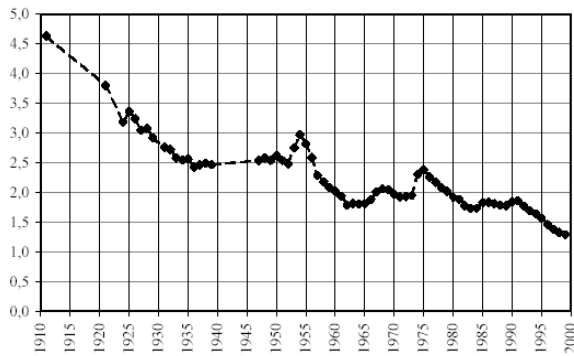
II.2.1. Történeti áttekintés

A magyar termékenység alakulása sok szempontból megegyező a nemzetközi irányzatokkal, sok tekintetben azonban attól eltérő (elsősorban kedvezőtlen irányba). Az 1800-as évek végéig visszanyúlunk, hogy a termékenység alakulását nagyléptekben áttekintsük, és a napjainkban jellemző helyzet előzményeit megismerhessük.

Az 1800-as évek végét bőséges gyermekáldás, magas születési arány jellemezte. (Emellett a csecsemő és gyermekhalandóság is magas volt.) A nők sokszor négy vagy ennél több gyermeket is vállaltak, ezért jellemző volt, hogy még a 30-as vagy akár a 40-es éveiken túl is szültek gyermeket. (A szülések 40%-a 30-49 kor között történt.) A századforduló környékén lassú csökkenés figyelhető meg, amely mögött alapvetően erkölcsi tényezőket hoznak fel magyarázatképp (mint pl.: életviszonyokról való felfogás megváltozása, családi felelősségérzet csökkenése). Ez a változás nagyjából megfelelt a legtöbb közép- és nyugat-európai országokénak, csupán a csökkenés mértéke bizonyult hazánkban gyorsabbnak (Vukovics 2000).

A XX. Század során – kisebb-nagyobb megszakításokkal, de – a termékenységi mutató folyamatosan romlik, mint ahogyan azt az 3. ábra mutatja.

3. ábra: Teljes termékenységi arányszám (egy nőre) Magyarországon, 1911-1999, (Tárkányi 2002, p. 51)



Az I. világháború után ugyan némileg újra megemelkedett a születések aránya, de már nem érte el a korábbi szintet. A gazdasági világválság idején lassú, de folyamatos csökkenés figyelhető meg. Jellemzővé válnak az egy vagy kétgyermekes családok, amelynek háttérében a – gazdasági nehézségeken túl – az individualizmus terjedése, a nemakarás, a kedvezőtlen politikai viszonyok állnak. A születési arányszám visszaesésének üteme 1936-ban megtörik, és 19-20% körül mozog (Vukovics 2000).

A II. világháború idején nem volt olyan csökkenés, mint ami tapasztalható volt az első világháború során. A születésszámok visszaesése elsősorban az idősebb – 25 év feletti – korosztályt érinti. A 20-24 évesek között a visszaesés enyhe, a 20 év alattiaknál pedig még növekvő is. Ezt az időszakot a korai házasságkötés, a fiatal korú gyermekvállalás jellemezte. A negyvenes évekre – a századfordulóhoz képest – a 30 évesnél idősebb nőknél a termékenység harmadára, a 20-29 éves korosztály esetében közel felére, a 20 év alattiaknál 30%-kal esik vissza (Vukovics 2000).

A második világháború után átmeneti termékenységnövekedés volt jellemző az országok többségében a háború miatt elhalasztott születéskiesések későbbre tolódása miatt. Nyugat-Európában a „babyboom” a 60-as évek közepén tetőzött. Kelet-Európában a csökkenés már az 50-es évek végén jelentkezett, és a 60-as évek elejére felgyorsult. Magyarországon ehhez hozzájárult az is, hogy a terhesség-megszakítás szigorú tiltását 1956-ban feloldották (Kamarás 2003). (A abortusz szigorítását Ratkó Anna vezette be 1953-ban, azonban hosszútávú javulást nem eredményezett.)

Mindez jelentős problémákat vetített előre, úgy mint a társadalom elöregedése, és az ehhez kapcsolódó társadalmi-gazdasági és szociális gondok. A nők egyre tömeges

munkaerőpiaci megjelenésének eredményeként a születendő gyermekek többsége dolgozó anyától született. Az aktív keresővé válás nemcsak a termékenységet csökkentette, de megnehezítette a gyermeknevelését is (Hoóz 1994). A termékenység 1962-ben érte el mélypontját, amely nemzetközi összehasonlításban is igen alacsony volt. Emiatt szükségessé vált, az anyai és a munkahelyi hivatás közötti feszültségek enyhítése, a magasabb szülési kedv ösztönzéséhez. Ezen előzmények után került sor 1967-ben a gyes (gyermekgondozási segély) intézményének bevezetésére (a volt szocialista országok közül elsőként), mely lehetővé tette, hogy a nők egy részét átmenetileg kivonják a munkából (Kamarás 2003).¹⁶ A GYES bevezetése – valamint a családi pótlék összegének 1965-ös emelése – hatására 1965-ről 1968-ra 1,81-ről 2,06-ra nőtt a teljes termékenységi arányszám (Tárkányi 2002). A nők több, mint 90%-a hosszabb-rövidebb időre igénybe is vette, melynek eredményeképp átmenetileg a 70-es évek végéig – alacsony mértékben, de – emelkedett a születésszám. A megfelelő korösszetételhez szükséges minimális 2,1 körüli termékenységi arányszámot azonban nem sikerült elérni. (Vukovics 2000)

A gyermekvállalás visszaesése a 70-es évek olajválságával érte el Nyugat-Európát is. Ezzel egyidejűleg Kelet-Európában maximális szintre emelkedett a nők gazdasági aktivitása, általánossá vált a kétkeresős családmódel (Kamarás 2003). 1973-ban újabb népesedéspolitikai intézkedések születtek (pl.: abortusz szigorítása, új fogamzásgátlási eszközök bevezetése). A cél a népesség egyszerű reprodukcióját biztosító termékenységi szint elérése volt. Habár 1975-ig valóban nőtt a termékenység szintje (1973-ról 1975-re 1,95-ről 2,38-ra nőtt, két év alatt 22%-kal), ez valójában a 20 évvel korábban, a Ratkó korszakban született nagylétszámú fiatal generációnak köszönhető (Bukodi-Róbert 1999, Tárkányi 2002).

Ezt követően 1976-tól kismértékben, majd erőteljesebben újabb visszaesés figyelhető meg majd egy évtizeden át. Az, hogy a termékenységi szint az egyszerű reprodukciós szint alatt marad, egész Európában jellemzővé vált. Új jelenséggént tűnt fel a populáció előregedése, a népesség csökkenése (Vukovics 2000, Tárkányi 2002).

Magyarországon a 80-as évek elejére a termékenység visszaesett a hatvanas évek eleji szintre. (Az 1975-ös szinthez képest 1984-re 27%-kal csökkent a termékenység.) Minthogy ebben az időszakban a halálozási arány is igen kedvezőtlenül alakult, az 1980-as évektől Magyarországon is a népesség fogyása figyelhető meg. Ezen

¹⁶ A rendszerről részletesen a következő részben lesz szó.

folyamatok következtében vált szükségessé újabb családpolitikai intézkedés 1984-ben. A gyermekgondozási ellátás új elemmel, a jövedelemfüggő gyermekgondozási díjjal (gyed) bővült (Lakatos 2001). Az újabb állami beavatkozásnak köszönhetően ismét növekedett a teljes termékenységi arányszám, 1985-re 6%-kal (1,83), majd nagyjából ezen a szinten állandósult (1991-ben 1,86) hat éven át (Tárkányi 2002).

A 90-es évek radikális változásokat idéztek elő. A rendszerváltást kísérő sokkhatás jelentősen megtépázta a gyermekvállalási kedvet. Ezekben az években 30%-os csökkenés figyelhető meg Magyarországon, váratlanul rövid időszak alatt. (1999-re ismét a kelet-európai régió lett a legalacsonyabb termékenyséű, átlagosan 1,3-as termékenységi arányszámmal.) Hazánk – az európai rangsorban – az alsó harmadban helyezkedett el (Kamarás 2001, 2003).

A termékenység drasztikus csökkenése az 1992-1999-ig tartó időszakban jelentkezett. Az egyes kohorszok között jelentős eltérés mutatkozott. A gyermekvállalás a század elején tapasztaltakkal ellentétes módon alakul: a 20 év alattiak körében 34%-os csökkenést jelentett, a 20–24 évesek gyermekvállalási hajlandósága a felére csökkent, valamint csökkent a gyermekszám a 25–29 évesek körében is. Ugyanakkor a 30 év fölöttiek esetében – különösen az évtized második felében – a gyermekvállalási kedv javulása volt tapasztalható. A gyermeket vállaló anyák életkora átlagosan kitolódik, a szülő nők átlagos életkora 1,3 évvel emelkedett (Pongrácz 2000, Vukovics 2000). A teljes termékenységi arányszám 1,86-ról 1,33-ra csökkent 1989 és 2000 között (Spéder 2003.)

Az 1995-ben bevezetett Bokros-csomag további negatív hatással volt a termékenység alakulására. (Ekkor szüntették be a gyed-et, melyet a családi pótlék reálértékének és a reálbérnek a gyors csökkenése kísért.) Az 1995-ben 1,58-as termékenységi arányszám 1,29-re csökkent 1999-re.

2000-től a kedvezőtlen tendenciák némileg pozitív irányt vettek Magyarországon (részben köszönhetően az ismét bővülő családtámogatási rendszernek, hisz ekkor vezették be újra a gyed-et, valamint 1999-ben újra létrehoztak egy, a korábbinál nagyobb összegű családi adókedvezményt, aminek 2000-ben jelentősen nőtt az értéke), és 3%-kal nőtt a gyermekszületések száma (az arányszám értéke ekkor 1,33). Ennek ellenére azt mondhatjuk, hogy a XX. század második felétől fokozatosan csökken a gyermekszám (Tárkányi 2002, Kamarás 2003).

Amennyiben összehasonlítjuk a gyermekvállalási kedvet az egy évszázaddal ezelőttivel, jelentős csökkenést tapasztalhatunk: 1920-ban a házas nőknek még több

mint 40 százaléka szült négy vagy annál több gyermeket. 1980-ra ez az arány már csupán 9 százalék, napjainkra pedig már 5 százalék alá süllyedt. 2004-ben ismét kezdett emelkedni Az újszülöttek száma, és azóta folyamatosan nő. 2004-ben 94,6 ezer, 2006-ban pedig már 99,9 ezer csecsemő született. A demográfusok szerint ez csupán átmeneti tendencia, s a „Ratkó unokák” megkésett gyermekvállalásával magyarázzák. A 30 éves magyar nők 40 százaléka még nem szült, ami igen magas arány. Az utóbbi évtizedekben a kétgyermekes családmoddell vált jellemzővé: 1990-ben 46 százalék, 2005-ben pedig közel 49 százalék a házas nőket tekintve (Fóti-Lakatos-Rózsa 2006, Koltai-Vucskó 2007).

II.2.2. A folyamatok mögött meghúzódó magyarázatok

A magyar családalapítási modell tehát láthatóan átalakulóban van, hasonlóan más volt szocialista országhoz. A gyermekvállalási tendencia csökkenő, de a folyamat vége még nem látható. A teljes termékenységi arányszám az elmúlt években is 1,3 körül mértéken áll. A termékenységi szint csökkenésére, gyermekvállalás elhalasztására többféle magyarázat adható:¹⁷

A krízis-hipotézis szerint a gyermekvállalás elhalasztása a volt szocialista országok területén a 90-es években bekövetkező gazdasági körülmények (és ezzel párhuzamosan az életszínvonal) romlására vezethető vissza. A nehézségek között említhető a piaczgazdaság, a versenyszféra megjelenése is, mely sokkal keményebb munkavállalási feltételeket állít a családok elé. A jövedelmeket csökkenti a gazdasági recesszió, az infláció és a csökkenő foglalkoztatás, csökken továbbá a gyermekneveléshez igénybe vehető jóléti szolgáltatások reálértéke, mértéke (pl.: az óvodai-bölcsődei hálózat leépítése). A gyermekvállalás költségei így tovább ronthatják az érintettek életszínvonalát. A rendszerváltás következtében megnövekedett a munkával, jövedelemmel összefüggő státuszbizonytalanság. Ez a növekvő bizonytalanságérzet szintén hozzájárul a gyermekvállalás elhalasztásához (Tárkányi 2002, Macura-Mochizuki-Garcia 2002).

A diszkontinuitást hangsúlyozó megközelítés a társadalmi és gazdasági intézményrendszer változását emeli ki. Az elmélet értelmében az új szabályok az

¹⁷ Spéder (2004) magyarázataiból kiindulva.

emberek számára anómikus állapotot eredményeznek, s ilyen körülmények között nem szívesen vállalnak gyereket (Philipov 2003).

Az adott kulturális rendszert, az egyéni cselekvések motivációs viszonyainak átalakulását állítja középpontba a „második demográfiai átmenet” koncepciója. Elképzeléseik szerint a csökkenő termékenység egy átalakuló értékváltozás következménye (Lesthaeghe-Surkyn 2002). Az elmélet a modern világban bekövetkező demográfiai változásokat írja le, és az ezek mögött rejlő okokat vizsgálja (Van de Kaa 1987, Kamarás 2005). A „második demográfiai átmenet” kifejezéssel a 80-as évektől lehet találkozni a nemzetközi szakirodalomban, mely a 70-es évektől, nyugat-európában érzékelhető újszerű demográfiai jelenségek gyűjtőneve (Van de Kaa 1988). A jelenség idővel a közép-kelet-európai országokban is jellemzővé válik, s a folyamatok 90-es évektől jelentősen felgyorsultak. Van de Kaa (1988) ¹⁸ kettős átmenetről beszél, mely alatt a társadalmi-gazdasági és a demográfiai változások összefonódását érti. A két folyamat közötti kapcsolat jellege még nem tisztázott. A demográfiai változások a családalapítás és gyermekvállalás terén voltak a leglátványosabbak (Kamarás 2003), melyek tartósan a reprodukciós szint alatti termékenységet eredményeztek (s amely a népesség előregedésével és számának csökkenésével párosul). A kiváltó okok között (Van de Kaa 2001, 2002) említik a hagyományos értékektől és normáktól való eltávolodást, az individualizmus terjedését, a korábbi anyagi, erkölcsi és szexuális kötöttségektől való megszabadulást, a posztmaterialista és posztmodern értékek és életformák terjedését. Mindez szabadabb párválasztást, családi felépítést engedélyez, gyengítik a családi élet tradicionális kereteit. Mindezen jelenségek azonban eltérő mértékben ágyazódtak be egyes emberek, társadalmak esetében, különbözőségeket lehet felfedezni az egyes régiók, az eltérő kulturális háttérű csoportok között (Kamarás 2005). Előtérbe kerülnek az egyéni karrier, az életcélok, fontossá válik az egyéni függetlenség, melyeket sokan úgy vélik, hogy a házasság hivatalos formájának elhagyásával, valamint a gyermekek számának korlátozásával tudnak elérni. Ahhoz, hogy a szüleikéhez hasonló feltételeket tudjanak biztosítani a gyermekeknek, megelégszenek a kevesebb – egy, legfeljebb két – gyermekkel, akiknek viszont többet fektetnek „minőségi nevelésébe”. Így tehát, az ún. gyermekcentrikus érzelmek más minőségben jelennek meg (S. Molnár-Kapitány 2002).

¹⁸ Részletesebben a III. fejezetben.

A gyermekvállalás kitolódásában központi szerepet játszik a párkapcsolatok átalakulása, a hagyományos családi életforma megbomlása. Az újszerű jelenségek közé tartozik a házasságkötési hajlam visszaesése, első házasságkötés idejének kitolódása (jellemzően a 25-29 korosztály felé), válások emelkedése, együttélések számának növekedése, házasságon kívüli gyermekek számának emelkedése, akaratos gyermektelenség megjelenése, gyermekvállalási kedv csökkenése (Kamarás 2001, 2003, 2005, Pongrácz 2000, S. Molnár-Kapitány 2002, Tárkányi 2002).¹⁹ A társadalomban végbemenő változásokra tehát egyfajta válasz a termékenység csökkenése, amely a társadalom alapegységeit, a családokat érintették, és egyúttal visszatükrözi a hagyományos értékrendszer megváltozását is. Megváltozott a társadalmi felfogás, a gyermekvállalásnak pl. már nem feltétlenül követelménye a házasság (Kamarás 2002).

Az időszakra jellemző másik általános jelenség, hogy a gyermeket vállaló anyák életkora is kitolódik. (Vukovics 2000, Tárkányi 2002). A magasabb életkor az első gyermek vállalásakor tovább emeli a második vagy harmadik gyermek születésekor az anyai életkort. A kitolódás önmagában nem lenne negatív jelenség – hiszen a szülők csak érettebbek lesznek – de a Nyugat-európai tapasztalatokhoz hasonlóan, ez valóban alacsonyabb gyermekszámmal párosul, s növelheti az akaratlan gyermektelenséget is (Pongrácz 2000, Kamarás 2003).

Szintén meghatározó szerepet játszik a csökkenő gyermekszám alakulásában a felsőoktatásban résztvevők létszámának növekedése. Egyrészt azért, mert aki a képzésben részt vesz, nagy valószínűséggel ez alatt az idő alatt nem vállal gyereket. Másrészt miután a képzési évek jelentősen megnövelik emberi tőkéjét, befektetéseik hozamát élvezni is szeretnék, azaz további pár évig dolgozni fognak. Harmadrészt pedig a képzéssel, majd a munkatapasztalattal egyre növekvő emberi tőke, a magasabb bér egyre nagyobb használdozati költséggel jár a munkaerőpiacról történő átmeneti kilépés esetén²⁰ (Spéder 2004). A számok alakulása azt mutatja, hogy a nők gyermekvállalását egyre nagyobb valószínűséggel előzi meg egy (hosszabb) foglalkoztatási periódus. (Tehát nem önmagában a gyermekvállalási kor kitolódásáról van szó, hanem megváltozik a női életút rendje, a gyermekvállalást megelőzi egy stabil foglalkoztatottként eltöltött időszak (Spéder 2001).) A női iskolai végzettség növekedése tehát dinamikusan növeli a női munkavállalás arányát is. A megnövekedett

¹⁹ Ezeket a változásokat több magyar kutató is vizsgálatai központjába helyezte, a fentiekben említetteken túl még pl.: Spéder, Bukodi, Tóth. A kapcsolódó kutatásokat lásd. a IV.1. fejezetben.

munkahelyi terhek továbbá elvonják az energiákat a családi feladatoktól és a gyermekneveléstől (S. Molnár – Kapitány 2002).

Az egyes jelenségek egymással is összefüggésben vannak, hiszen a továbbtanuló nők növekvő számának és az oktatásban eltöltött idő meghosszabbodása – legalábbis részben – oka házasságkötési és gyermekvállalási életkor életkor folyamatos kitolódásának (Bukodi-Róbert 1999).

II.3. Családtámogatási rendszer

Jelen fejezet a magyarországi családtámogatási rendszer elemeinek bemutatásával, az idők során bekövetkező változásokkal, valamint az igénybevevők alakulásával és a jogosultak munkaerőpiaci részvételével foglalkozik. A bemutatásnál törekszem a jelenlegi rendszer kialakulásának okaira koncentrálni, ezért a korábbi időszak változásaira csupán röviden térek ki.²¹

II.3.1. Családtámogatási rendszer bevezetése, alakulása

A magyar családtámogatási rendszert²² 1967-ben vezették be (gyes létrehozása), annak érdekében, hogy a szülés miatt hosszabb időre inaktívvá váló anyákat támogassák. Ezáltal könnyítsék a munkaerőpiaci részvétel és a gyermekvállalás közötti feszültséget, s így ösztönözzék a termékenység növekedését (ld. előző rész).²³ A rendszer bevezetése óta többször változott a támogatottak köre a gyermekgondozási segély (gyes), gyermekgondozási díj (gyed) és a gyermeknevelési támogatás (gyet) esetében. 1984-ben szükségessé vált újabb intézkedések bevezetése a népességcsökkenés megakadályozására, hiszen a 80-as évektől mind a termékenységi arányszámok, mind a halandóság tartós és folyamatos romlása indult meg. A

²⁰ Az emberi tőkéről részletesebben III.3. fejezetben lesz szó.

²¹ A támogatási rendszer alakulásának részletes bemutatását lásd.: Ignits-Kaptány (2006).

²² “A családtámogatási rendszer a szűkebb értelmezés szerint a közvetlen és a közvetett pénzügyi transzfereket, az anyasági ill. a szülői szabadságot, a folyósított támogatásokat, valamint a gyermekek napközbeni, intézményes gondozási lehetőségét foglalja magában. A tágabb definíció a fentiekben túl ide sorolja a családjogot, a gyermekjóléti vagy gyermekvédelmi szolgáltatásokat, az oktatást, és az egészségügyet is” (Gábos 2005, p.17).

módosítások között – a támogatások összegének emelésén és a jogosultak körének kiterjesztésén túl – a gyed 1985-ös bevezetése volt a legjelentősebb. A gyet-et 1993-ban hozta létre a kormány, elsősorban a nagycsaládosok segítésére, ezzel elismerve a gyermeknevelést, mint produktív tevékenységet.

A magyarországi családtámogatási rendszert tehát több lépcsőben fejlesztették, mely során folyamatosan bővültek a juttatások, valamint a jogosultak köre. Az ezt követő időszakban bekövetkező változásokat az alábbi táblázat foglalja össze:

8. táblázat: A gyes, gyed és a gyet jogosultsági és igénybevételi feltételei (Köllő 2008, p. 33.)

Év	Gyed	Gyes	Gyet	Rezsim
1992	<i>B</i>	<i>B, RM</i>	-	1.
1993	<i>B</i>	<i>B, RM</i>	<i>B, J, RM</i>	1.
1994	<i>B</i>	<i>B, RM</i>	<i>B, J, RM</i>	1.
1995	<i>B</i>	<i>B, RM</i>	<i>B, J, RM</i>	1.
1996	-	<i>J, RM</i>	<i>B, J, RM</i>	2.
1997	-	<i>J, RM</i>	<i>B, J, RM</i>	2.
1998	-	<i>J, RM</i>	<i>B, J, RM</i>	2.
1999	-	<i>A, TMO</i>	<i>A, RM</i>	3.
2000	<i>B</i>	<i>A, TMO</i>	<i>A, RM</i>	4.
2001	<i>B</i>	<i>A, TMO</i>	<i>A, RM</i>	4.
2002	<i>B</i>	<i>A, TMO</i>	<i>A, RM</i>	4.
2003	<i>B</i>	<i>A, TMO</i>	<i>A, RM</i>	4.
2004	<i>B</i>	<i>A, TMO</i>	<i>A, RM</i>	4.
2005	<i>B</i>	<i>A, TMO</i>	<i>A, RM</i>	4.
2006	<i>B</i>	<i>A, TMO</i>	<i>A, TMO</i>	5.

A: alanyi jogú; B: kvázibiztosítási alapú, előzetes munkaviszonyhoz kötött; J: jövedelemhatárhoz kötött; RM: részmunkaidős foglalkoztatás engedélyezett; TMO: a teljes munkaidős otthoni foglalkoztatás engedélyezett a gyermek másfél éves korától; TM: a teljes munkaidős otthoni foglalkoztatás engedélyezett a gyermek egyéves korától.

Ezt követően a rendszerben két radikálisabb reformról lehet beszélni: az első a Bokros csomag bevezetéséhez kötődik, a másik a 2006-os átalakításhoz. Egyik sem hozott azonban átütő eredményeket (Köllő 2008):

Az 1995. évi Bokros-csomag megszorító intézkedései elemeként, a rendszerben történt legjelentősebb változtatása a gyed eltörlése volt. (A gyed megszüntetése – melynek összegét a korábbi kereset alapján állapították meg – a magasabb keresetű nők számára anyagilag hátrányos volt, így egy szűk réteget a kereső tevékenysége

²³ A családtámogatási rendszer termékenységre gyakorolt hatásairól részletesen: Tárkányi (2002), Gábos (2003, 2005).

folytatására ösztönzött.)²⁴ Szűkítette továbbá a jogosultak körét a gyes jövedelemvizsgálathoz kötésével, tágította azonban az előzetes munkaviszony feltételének eltörlésével.

1999-ben az Orbán-kormány alanyi jogúvá tette a gyes-t és a gyet-et, majd 2000-ben újból bevezette a gyed-et. (Ennek maximális összege azonban az 1996 előttinél alacsonyabb – a minimálbér kétszerese – volt, s így nem eredményezett az anyasági ellátást igénybe vevők létszámában lényeges növekedést.) A jogosultsági feltételeken a következő kormánykoalíció sem változtatott (Lakatos 2001, Köllő 2008).

A munkavállalás és az inaktív otthonlét közötti választást azonban fokozatosan próbálták enyhíteni (pl.: támogatás az iskolarendszerű vagy munkaerőpiaci képzéshez a gyermekgondozási szabadság ideje alatt; a „nagyszülői gyes” bevezetése a szülők kapacitásának munkavégzés céljából történő felszabadítására, a gyes-gyet és ápolási díj melletti munkavállalás esetén a munkáltató mentesítése az EHO fizetése alól (Frey 2005).) Felismerték azt a tényt, hogy a munka világába könnyebben illeszkednek vissza azok a nők, akik az ellátás ideje alatt is dolgoznak. A munkavégzés a gyed alatt mindvégig tiltott volt, a részmunkaidős munkavállalást azonban 1990-től engedélyezték a gyes alatt, a gyermek másfél éves korától. 1999-től fokozatosan lehetővé vált a teljes munkaidős foglalkoztatás is, otthoni munkavégzés. 2005-től a gyermek másfél éves koráról egy évre szállították le azt az életkort, amikortól az őt gondozó szülő részdíjs munkát vállalhat.

A 2006-ban bevezetett átalakításnak két fő célja volt²⁵: egyrészt a gyermek (vagy hozzátartozó) gondozása miatt inaktív személyek foglalkoztatásának és munkavállalásának ösztönzése²⁶, másrészt a családi feladatok és a munkavégzés összehangolását segítő szolgáltatások fejlesztése (Frey 2008). Az első célhoz kapcsolódó legfontosabb elem²⁷, hogy tovább szélesedett a gyes-en lévők munkavállalási lehetősége: a gyermek egyéves kora után időkorlátozás nélkül engedélyezett a munkavállalás a gyes igénybevétele mellett.²⁸ A másodikhoz²⁹, hogy

²⁴ A kutatások kimutatták, hogy a gyes ill. a gyed bevezetése pozitívan hatott a szülési kedvre, a Bokros csomag időszakában megszüntetett gyed pedig negatívan (Ignits-Kapitány 2006).

²⁵ Az átalakítás alapján jelenleg is hatályban lévő családtámogatási rendszer elemeit részletesen a 2-es számú melléklet tartalmazza.

²⁶ 2006. január 1-jétől a munkajogi szabályozás is úgy módosult, hogy biztosította a felmondási védelmet a gyes folyósítása alatt a gyermek 3 éves koráig akkor is, ha a dolgozó a gyes alatt (újra) munkába áll.

²⁷ A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény módosítása.

²⁸ Ezt a törekvést segítette továbbá, hogy 2005. január 1-től gyermekgondozási szabadság letelte után a munkaerőpiacra visszatérőket alkalmazó munkáltatók 50%-os TB-járulék-kedvezményre váltak jogosulttá (maximum bruttó 90 ezer Ft-os kereset figyelembe vételével). Ezt a támogatást azonban alig vették igénybe, mert a munkáltatónak meg kellett volna előlegeznie 12 hónapra. Ezt váltotta fel 2007-ben a Start

gyermek emellett napközbeni ellátást nyújtó intézményben elhelyezhető³⁰ (Frey 2005, Köllő 2008).

Mindezen módosítások ellenére is Magyarországon továbbra is az egyik leghosszabb maradt a gyermekgondozás miatti távollét időszaka az Európai Unió tagállamai között. (A hosszú – 3 éves – támogatási idő mellett, a KSH adatai alapján az anyák átlagosan 4,7 évig vannak otthon Magyarországon.)

2009-ben ismét módosításra került sor a gyessel, gyeddel és a családi pótlékkal kapcsolatosan, melynek értelmében a jövőben szűkebbre szabják a korábbi jogokat, lehetőségeket. A 2010. május elseje után születő gyerekek esetében már csupán a gyermek 2 éves koráig jár a gyes. A korlátozás kompenzálására tervezik a három év alatti gyermekek napközbeni ellátását szolgáló intézmények férőhelyeinek bővítését, s a közsférában a kötelező részmunkaidős foglalkoztatást a gyermek két- és hároméves kora között. További változás, hogy a terhességi-gyermekágyi segély (tgyás) és a gyed igénybevételéhez a jelenlegi 180 nap helyett 365 nap biztosításban eltöltött idő szükséges. Emellett kizárják a családi pótlék emelését a következő évre, melynek folyósítási időtartama is csökken, a gyermek 23. életéve helyett 20 évre.³¹

II.3.2. Kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzete és a családtámogatási rendszer

Az 1990-es évek elején sok – gyermekgondozási ellátást éppen igénybe vevő – nő elvesztette munkahelyét számos vállalat megszűnésének következtében. A munkaerőpiac erőteljes szűkülése kedvezőtlenül hatott a kisgyermekes nők helyzetére, hiszen sok munkáltató azzal a feltételezéssel élt, hogy a családi teendők miatt a nők kevésbé rugalmasak, kevesebb túlmunkára vállalkoznak, és az átlagosnál hosszabb

plusz program, mely szerint a munkába álló személyek alkalmazása esetén a munkáltatótól a járulék egy részének megfizetését a Munkaerő-piaci Alap átvállalja (Frey 2008).

²⁹ A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (Gyvt.).

³⁰ 2005. július 1-jétől minden, 10 ezer fő feletti lakosú településen kötelező a bölcsőde üzemeltetése, a kisebb településeken pedig a családi napközik létrehozása a cél. Ennek érdekében 2005. január 1-jétől mindkét szolgáltatás normatív támogatása emelkedett.

³¹ 2009. évi LXXIX. Törvény, a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény, valamint egyes szociális tárgyú törvények módosításáról. A parlament elfogadta 2009. június 29-én.

időre veszik igénybe a betegállományt (elsősorban gyermekápolás címén). Emellett a kisgyermekes nők többségének – alacsonyabb életkorukból adódóan – kevesebb a munkatapasztalatuk, kevésbé kötődnek munkahelyükhöz. A munkaerőpiac ezen kedvezőtlen alakulása miatt az 1990-es években a gyermekgondozási időszak után a munkába visszatérni akaró nők helyzete jelentősen megnehezült (Lakatos 2001). A munkáltatók idegenkedésén túl nehezíti a kereső munka vállalását az atipikus foglalkoztatás (főképp a részmunkaidős munkarend) alacsony aránya, vagy éppen a gyermekfelügyelet megoldásának nehézsége (Laky 2004). A jelenleg igénybe vehető hároméves távollét továbbá lazítja a nők munkaerőpiaci kötődését, amely tovább gyengíti az újbóli munkába állás esélyét (Frey 2004).

Amennyiben az anyasági ellátást igénybe vevő nőknek a munkaképes korú női népességhez viszonyított arányát tekintjük 1990-től, folyamatos emelkedés mutatkozik a 2000-es évek elejéig (ekkor már közel 10%), melyet a fent említett kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzet magyaráz (Lakatos 2001). A gyermekgondozási támogatások igénybevétele tehát a fiatal nők egy része számára gyakorlatilag parkolópályaként értelmezhető (Frey 2002).

A KSH forrásai szerint 2005. január 1-jén mintegy 293 ezren részesültek a gyermekgondozási ellátás valamely formájában. A 9. táblázat mutatja, hogy a csökkenő születésszám mellett is nagyjából ugyanannyian vették igénybe az ellátásokat, mint a korábban (Váradi 2006).

9. táblázat: Gyermekgondozási ellátást igénybe vevők száma és aránya (Váradi 2006, p. 6)

Év	Gyed	Gyes	Gyet	Összes	Munkavállalási korú nőkhöz viszonyított aránya (%)
	Ellátást igénybe vevő (ezer fő)				
1990	157,8	86,9	-	244,7	8,6
1993	147,9	114,2	-	262,1	9,0
1995	128,8	118,2	33,0	280,0	9,5
1997	99,2	148,0	48,1	295,3	9,8
1999	-	236,0	55,9	291,9	9,8
2001	57,7	186,2	52,6	296,5	9,7
2003	73,4	166,7	50,0	290,1	9,4
2005	83,6	162,6	47,1	293,3	9,3

Az igénybe vevőkön belül a legmagasabb arányt az elmúlt 10 évben már a gyesen lévők alkotják. A gyed (amely foglalkoztatotti – biztosítotti – jogviszonyhoz kötött)

igénybevételének csökkenését az magyarázza, hogy a 2005-ben megkérdezettek negyede úgy nyilatkozott, hogy gyermeke születése előtt nem dolgozott. (Még ha – formális szerződés nélkül, de - egy részüknek van munkatapasztalata, a gyermekgondozási ellátás utáni elhelyezkedési esélyek mindenképp rosszabbak.) (Váradi 2006) A támogatásban részesülők 90 százaléka továbbra is nő. A gy-es-en lévő apák száma 2005-ben még alig volt több tízezernél. Az alacsony arány okai között említhető az a társadalmi beidegződés, hogy a férfi családfenntartó szerepe még mindig nagyon erős. Emellett az esetek többségében a nők fizetése jóval alacsonyabb, így annak kiesése kisebb anyagi problémát jelent (Koltai 2007).

Annak érdekében, hogy változás történjen a kisgyermekes nők kedvezőtlen munkaerőpiaci pozíciójában, az utóbbi időszakban több kormányzati intézkedés is született, melyek azonban csupán a kínálati oldalt befolyásolják, nem növelik pl. az olyan álláslehetőségek számát, amelyek a speciális családi teendőkkel könnyebben összeegyeztethetők. Ezért valójában a megcélzott csoport munkaerőpiaci jelenlétét még nem igazán befolyásolhatták (Váradi 2006).

A nemzetközi összehasonlításokat tekintve hazánkban igen alacsony (és az elmúlt évtizedben csökkenő) a kisgyermekes anyák foglalkoztatása, mely összefüggésben áll a családtámogatási rendszer felépítésével (Köllő 2008).

Amennyiben a női foglalkoztatást tekintjük, csupán kismértékben maradunk el az OECD átlagától, azonban ha a 0-2 éves gyermeket nevelő anyákat nézzük, a foglalkoztatási rátát tekintve a legalacsonyabb szinten állunk, és Szlovákia után a második legalacsonyabb a 3-5 éves gyermeket nevelő nőké. Az OECD tagországok közül azonban Magyarországon a legmagasabb a kisgyermekes szülők otthonlétét támogató segélyek összege (Köllő 2008).

2005-öt követően ugyan 15%-kal többen vállaltak fizetett munkát a gyermektámogatások igénybevétele során, de arányuk még 2007-ben is igen alacsony, 7,6%. (Az EU 27 tagállama közül hazánkban a második legalacsonyabb a kisgyermekes anyák foglalkoztatottsága (Frey 2008).)

10. táblázat: Gyed, gyés, gyeten lévők száma és munkaerőpiaci státusok szerinti megoszlása (Frey 2008 p.19)

Munkaerő- piaci státus	2005		2007		2007/2005 (%)
	Fő	Megoszlás (%)	Fő	Megoszlás (%)	
Foglalkoztatott	19 281	6,3	22 260	7,6	115,5
Munkanélküli	6 516	2,1	4 989	1,9	76,6
Inaktív	278 801	91,6	267 534	90,5	96
Együtt	304 598	100	294 783	100	96,8

Az adatokat, trendeket tekintve, a jelenlegi gyermektámogatási rendszer azon célja, hogy az inaktív nőket ösztönözze a visszatérésre, kevésbé teljesül, nagyobb arányban inkább csak támogatást nyújt az alacsonyabb iskolai végzettségű, korábban a munkaerőpiacon részt nem vevő nők számára. Ez utóbbi csoport egyre magasabb részarányának is köszönhető, hogy – annak ellenére, hogy a rendszer egyre megengedőbb az igénybevevők foglalkoztatását tekintve – a munkavállaló nők aránya mégis csökkent (Köllő 2008).

A 2009-ben elfogadott módosítások egyik célja ismét éppen az, hogy a nők munkaerőpiacra történő visszatérését ösztönözze.

II.4. Összegzés

A nők munkavállalásának a XX. században az egyik legfőbb mozgatórugója a gazdasági szükséglet volt. A család összes bevételét tekintve nélkülözhetetlenné vált a nők kereső tevékenysége a család gazdasági jóléte szempontjából. Az átlagosan megszokott életszínvonal megtartásának igénye a nőket is munkavállalásra ösztönözte. Ezek a jelenségek nem egyedülállóak, a tendenciák hasonlóak az összes nyugati iparosodott társadalomban. A nők magas aránya a munkaerőpiacon, vagy a gyermekkel otthon töltött idő alakulása általános, globális folyamatokra reagál. A kelet-európai országokban mindehhez hozzájárul a szocialista ideológia nőképe, elvárásai is.

A családi élet, és családi szerepek jelentősen megváltoztak az elmúlt évtizedek során. A tradicionális szerepek átalakultak, mára már az általánosan elterjedt családmódel kétkeresős szülőket jelent. A számok alakulásából látszik, hogy hazánkban – a nyugat-európai mintától eltérően – sokkal hamarabb elterjedt a

kétkeresős családmódel. A nők részvétele is másképp alakul: sokkal korábban ugrott meg számuk a munkaerőpiacon, majd a rendszerváltást követően jelentősen visszaesett.

Az 1990-es években jelentős változások következtek be hazánkban, valamint az egész közép-kelet-európai térségben. Ezt az időszakot a demokratikus többpártrendszer megjelenése, a gazdasági élet jelentős átalakulása jellemzi. Megjelenik a munkanélküliség, az infláció, csökkennek a reálbérek, nőnek a jövedelmi különbségek, eltolódás következik be a foglalkoztatás struktúrájában.

A nők számára a munka egyre fontosabb helyet foglalt el életükben, több időt is töltenek vele, ennek következtében egyre nehezebb megtalálni az egyensúlyt a még továbbra is jelentős otthoni, családi kötelezettségek és a munka világa között. A munkavállalás legfőbb mozgatórugója az anyagi kényszer, de jelentős szerepet játszanak egyéb társadalmi, környezeti változások is. Csökken a termékenységi ráta, Magyarország népessége 1980 óta fogy. (Mind a mai napig nem biztosítja a népesség egyszerű reprodukcióját.) Csökken a házassági kedv, nő a válások száma, kitolódik a házasságkötés ideje, emelkedik a házasságon kívül születettek aránya, hosszabb a házasság előtti, gyermekvállalás előtti időszak, nő a felsőoktatásban résztvevő nők aránya. A nők számára a gyermekvállalással járó, munkaerőpiactól való huzamosabb távollét, valamint az egyéb családi kötelezettségek hátrányt jelentenek, és a gyermekvállalási tervek kitolódnak. Megváltoztak a női munkavállalással kapcsolatos nézeteik is. A változásokkal a házasság intézménye már nem olyan megingathatatlan, nem feltétlenül nyújtja az anyagi biztonságot. A nők képzési lehetőségei, a gazdasági függetlenség ideológiája, a nemi egyenlőségre való törekvés elterjedté vált. A társadalmi trendek arra ösztönözték a nőket, hogy munkát vállaljanak. Ezt a folyamatot az intézményi háttér is követte (pl.: családtámogatás különböző elemeinek alakulása).

III. A női munkaerőpiaci viselkedés elméleti megközelítése

Az előző részben bemutatam, milyen általános jellemzőkkel írható le a nők munkaerőpiaci helyzete. Ahhoz, hogy a célul kitűzött kérdéseimre megkeressem a választ, szükséges egy egységes értelmezési keretet adni a következő fejezetben bemutatandó kutatások alapjául.

Annak érdekében, hogy megértsük az emberi viselkedést és a társadalmi jelenségeket, szükséges megismerni mind az egyéni döntést befolyásoló tényezőket, mind pedig a strukturális korlátokat. Mind az egyéni cselekvés, mind a strukturális korlátok vizsgálatának régi hagyományai vannak a szociológiai és közgazdasági gondolkodásban. S habár az egyes vizsgálatok során sohasem csak az egyik, vagy csak a másik tényezőre fókuszálnak – mutatva ezzel, hogy a valóság valahol e két végpont között van – az elméletek mégis vagy az egyik, vagy a másik pozíció felé hajlanak.

Az elméletek között két fő irányzatot különböztethetünk meg: a közgazdasági elméletek alapvetően az egyéni döntésre helyezik a hangsúlyt, míg a szociológiai megközelítésben az intézményi keretek meghatározottságát emelik ki.

Metodológiai szempontból is megkülönböztethetőek a megközelítések. Az elmélet és a megfigyelés közötti kapcsolat kétirányú lehet (Babbie 2001). Az induktív módszer empirikus megfigyelésekből indul ki, és arra törekszik, hogy ezeket általános elvekben foglalja össze, mely majd az elmélet alapját alkotja. Ezzel szemben a deduktív elméletek az általános elvekből (azaz az elméletből) indulnak ki, mely sejtések érvényességét empirikus teszteléssel ellenőrzik. Ez a folyamat a hipotézisellenőrzés.

A nők munkaerőpiaci magatartását vizsgáló neoklasszikus elméletek tipikusan deduktív módszert követnek. Ezek alapvetően a piaci bérek ill. a rezervációs bérek szerepével foglalkoznak, melyet számtalan empirikus kutatás vizsgált már. Annak ellenére, hogy az elmélet széles körben alkalmazott és elfogadott, nem mentes a problémáktól.

Ezzel szemben a szociológiai elméletek a felmerült problémákat kiküszöbölve igyekeznek megérteni az emberi viselkedés természetét. A szociológiai megközelítések hátránya azonban, – induktív jellegéből adódóan – hogy számos különböző tradíción

alapul, és nem jut el egy olyan integrált elmélethez, mely kielégítően magyarázná a munkaerőpiaci viselkedést.

Azt a kérdést tehát, hogy az egyén milyen motivációk alapján dönt vagy cselekszik, a nőket milyen megfontolások vezérlik mikor gyermeket vállalnak, majd ezután visszalépnek a munkaerőpiacra, alapvetően kétféle megközelítésmóddal vizsgálhatjuk a gazdaságszociológiában, mely a közgazdaságtan ill. a szociológia eltérő emberképére alapul (Andorka 2000).

Ebben a részben bemutatom a munkaerőpiaci viselkedést vizsgáló neoklasszikus közgazdasági, valamint szociológiai elméleteket, és kritikáit.³² Külön fejezetben tárgyalom – a kutatási téma szempontjából kiemelt figyelmet érdemlő – emberi tőke elméletét, melyet a neoklasszikus irányzat képviselői vezettek be a tudományos fogalomtárba. Céлом az, hogy a különböző megközelítések körbejárásával megfelelő elméleti alapot nyújtsak saját kutatásomhoz.

III.1. Közgazdasági elméleti keret

A vizsgált kérdés tehát két nagy irányból közelíthető meg, közgazdasági és szociológiai szempontból. A közgazdasági elméletek sajátja, hogy olyan egyszerűsítő feltételeket alkalmaznak modelljeikben, melyek a valóságtól sokszor igen távol állnak. Az emberi viselkedést illetően a „homo oeconomicusból” indulnak ki (Andorka 2000, Coleman 1988):

A homo oeconomicus alapvetően individualista, másoktól független; cselekedeteit önérdek határozza meg, saját hasznát keresi; az egyén vagy a gazdasági egység minden gazdasági döntésnél racionálisan dönt és cselekszik; cselekvési alapelve a hasznosságmaximalizálás, mely a csökkenő határhaszonnal kombinálódik, azaz minél kisebb ráfordítással minél nagyobb eredményt kíván elérni.

A neoklasszikus közgazdaságtanban indult el – többek között – fejlődési útjára.

³² A bemutatás alapjául Chang (1997) gondolatmenete szolgált.

III.1.1. Neoklasszikus közgazdaságtan

III.1.1.1. A nők munkaerőpiaci magatartásának általános modellje

Az irányzat a következő feltevésekkel él a női munkaerőpiaci kínálat elemzésénél (Kaufman 1991):

- Az ember természeténél fogva önző és a rendelkezésére álló erőforrások szűkösek. Célja jóléti szintjének maximalizálása, azaz a legjobb eredmény elérése adott korlátok között.
- Az egyén képes racionális választásra.
- Az egyéni hasznosságfüggvények nem összehasonlíthatóak, vagyis a viselkedések és preferenciák függetlenek attól, hogy mások mit tesznek vagy gondolnak.

A munkaerőpiac elemzésénél, a piaci működés feltételeire vonatkozóan, a neoklasszikusok ugyanazt az elméleti modellt alkalmazzák, mint egyéb termékek piaca esetén. Ez azt jelenti, hogy (Kaufman 1991):

- a kereslet és a kínálat egyensúlyt határoz meg;
- a bérek és a munkaerő eloszlás legfőbb meghatározói személytelen piaci erők;
- a piaci allokáció az erőforrások hatékony elosztását eredményezi.

Az egyének vagy a háztartások az elmélet szerint tehát haszonmaximalizálók – mely esetükben általában a „fogyasztásra” és a „szabadidőre” vonatkozik – a költségek és az időkorlátok függvényében. A haszonmaximalizálás meghatározza a nők munkaerőpiaci kínálatát is. Esetükben a piaci működés, azaz a munkaerőpiaci részvétel a rezervációs bér³³ és a kínált piaci bér³⁴ mozgásával írható le (Nakamura-Nakamura 1991):

- Egy nő a munkát választja, amennyiben a felkínált bér meghaladja a rezervációs bérét.
- Egy nő addig fog dolgozni, míg egyenlővé nem válik a kínált bér és a rezervációs bére.

³³ Az az összeg, amelyet a nő kér még egy további órányi munkájáért.

³⁴ Az az összeg, amelyet a munkáltató kínál még egy további óra munkáért.

Addig dolgozik tehát, amíg a plusz egy óra munkából származó határhaszna meg nem egyezik a pihenőidő lerövidüléséből származó határveszteséggel. Amennyiben a határveszteség nagyobbak bizonyul, a modell szerint az egyén a piactól való távolmaradást fogja választani, hiszen ebben az esetben szabadideje már drágább, mint az ígért piaci bér. Ez a határpont két esetben emelkedhet (Devine-Kiefer 1991):

- amennyiben magas a nem piaci munkából származó jövedelem, és ezért alacsony a fogyasztás határhaszna;
- amennyiben az egyénnek alapvető otthonhoz kötődő kötelezettsége van (pl.: nők esetében a gyermekvállalás), és ezért magasabb az idő marginális értéke.

III.1.1.2. A chicagói iskola

A nők munkaerőpiaci kínálatát vizsgáló közgazdasági elmélet a chicagói iskolából indult ki (Willis 1987). A következőkben a korai úttörő munkák (Becker 1960, Mincer 1962) bemutatására törekszem. Az újfajta gondolkodás alapjait G. Becker fektette le az 1960-ban megjelent „An Economic Analysis of Fertility” c. művével.

Becker (1981) azok közé tartozik, aki homo oeconomicus emberképpel szeretné magyarázni a nem gazdasági viselkedéseket, mint pl.: a gyermekvállalás és a házasságkötés. Ezeket a döntéseket is racionális magatartásra, és a haszonmaximalizálás érvényesítésére vezeti vissza (Andorka 2000). A kapcsolódó elméleti munkák és kutatások első összefoglaló gyűjteménye a Journal of Political Economy c. folyóirat 1973/2-es számában³⁵ jelentek meg, melyekből egy évvel később adtak ki tanulmánykötet Schultz (1974) szerkesztésében. Az írások nagy részét a gyermekvállalás, házasság és válás, valamint az otthoni munkamegosztás, munkaerőpiaci részvétel, piaci bérek témájának szentelték. A chicagói iskolai képviselői nevéhez fűződik az emberi tőke fogalmának bevezetése is a közgazdasági gondolkodásba.³⁶

³⁵ Az összegyűjtött tanulmányokat az 1973-as folyóirat március-áprilisi számának 2. kötete tartalmazza. A kiadványban szereplő szerzők többek között: Schultz, Willis, Dennis, Gardner, Gronau, Becker és Lewis.

³⁶ Az emberi tőke elméletre – a dolgozat szempontjából kiemelt fontossága miatt – külön fejezetben térek majd ki bővebben.

Becker (1960) a családi magatartást (úgy, mint a gyermekvállalást és az emberi tőke befektetéseket) a gazdasági választás alapján magyarázza.³⁷ A modell kereslet oldali megközelítésű, a gyermekvállalást a két szülő közös döntéseként értelmezi, akiknek preferenciáik azonosak. Az elmélet képviselői a gyermekekhez való hozzáállást exogén és adott változóként értelmezik a gyermekvállalási magatartás elemzésekor. (Ez azonban eltérő lehet a különböző társadalmi alcsoportoknál pl.: faj, kor, vallás stb. szerinti megkülönböztetés esetén lsd. kritikák.) A közgazdasági elemzésekben a gyermeket, mint „közönséges jószág” értelmezik, egyéb termékek piacához hasonló módon elemzik. Bár ez a felfogás sokakban ellenszenvet válthat ki, a közgazdászok azzal érvelnek, hogy a gyermekvállalást, és más családon belüli döntéseket igenis a racionális kalkulációhoz hasonló megfontolások befolyásolják (Andorka 1987).³⁸

1. Költségek és hasznok

A racionális döntések logikája alapján a gyermekvállalás közvetlen és közvetett költségek ill. várható hasznok alakulásából vezethető le, hiszen a gyermek ugyanolyan áru, mint bármely fogyasztási cikk (Spéder 2001, Gábos-Tóth 2001):

A közvetlen költségek közé tartoznak a pénzben, munkában vagy időben ténylegesen kifejezhető kiadások.

A közvetett költségek közé sorolják a gyermeknevelés miatt elmaradt hasznot, azaz használdozati költségeket (opportunity cost). Ide tartozik a nők kieső jövedelme a munkaerőpiactól való távollét következtében, ami a női munkavállalás terjedésével egyre jelentősebb. A konkrét keresetkiesés mellett az otthon töltött idő alatt leértékelődhet a nők humán tőkéje, hiszen egy időre kiesnek a szakmájukból, korábbi képességeik megkopnak, továbbképezni sem fogják magukat.³⁹ Emellett „értékcsökkenést” jelenthet, hogy a munkaadók kevésbé szívesen alkalmaznak kisgyermekeseket, félve a gyakoribb hiányzásoktól, rugalmatlanabb alkalmazkodási

³⁷ Ennek a felfogásnak első, és legfőbb képviselője Becker. Ehhez az irányzathoz tartozik Easterlin (1966) is, aki a relatív jövedelmi hatás alternatív magyarázatát fejti ki.

³⁸ „Valójában az emberi termékenység a munkakínálat és a fogyasztási kereslet végsőforrása. Nyilvánvaló, hogy mind az output-, mind az inputpiacokat a termékenység befolyásolja. A gyermekek a piaccal versenyeznek a szülők szabadidejéért és erőfeszítéseikért, illetve keresletet generálnak a javak és a szolgáltatások piacán.” (Szakadát 2003, p.140)

³⁹ Az elmélet ezen állítása azért nem egyértelmű, mert közben olyan képességekre tehetnek szert, ami pl. a szolgáltató foglalkozások terén hasznosítható, s így a humán tőke növekedéséhez is hozzájárul (Spéder 2001).

lehetőségeiktől pl.: túlmunka.⁴⁰ Mindez alapján kijelenthető, hogy a gyermekvállalás az (újbóli) munkavállalás korlátja lehet (Lakatos 2001).

A hasznok között elsőként a gyermek önértéke, a pusztá jelenléte említhető, azaz az öröm, amelyet a gyermek okoz. Ide tartozik továbbá a gyermek munka- vagy jövedelemhaszna, az a tény, hogy a jövőben a gyermek is hozzájárul a háztartás jövedelméhez. Ide sorolják az un. biztonsági hasznát, ami azt jelenti, hogy a szülők idősebb korukban majd támaszkodhatnak gyermekeik segítségére.⁴¹

Az elmélet képviselői azt állítják, hogy a „gyermekek iránti kereslet döntően a gyermekek relatív árának a függvénye” (Gábos-Tóth 2001, p.103) (A rurális társadalmakban a sok gyermeket az alacsony bérekből adódóan kevés elveszett költség, viszont a korai munkába állásukból adódóan magas későbbi haszon jellemzi. A modernizáció előrehaladtával azonban a költségek emelkednek (pl.: iskoláztatás költsége, ideje), a hasznok csökkennek (pl.: biztonsági haszon.)

Az elmélet értelmében tehát a magasabb jövedelmű nőknél magasabb használdozati költsége van a gyermekvállalásnak. (Értékesebb a gyermeknevelésre és más háztartási munkára szánt idejük. Emiatt csökken a gyermekek iránti kereslet, mely növeli a nők munkaerőpiaci aktivitását (Szakadát 2003).) Ez tehát egyrészt negatív hatással van a termékenységre, másrészt gyermekvállalás esetén anyagilag érdekeltek abban, hogy mihamarabb visszatérjenek a munkaerőpiacra (Spéder 2001).⁴²

Az elmélet szerint ugyanakkor, amennyiben a családok jövedelme nagyobb – a gyermekek költsége pedig változatlan – a gyermekszám emelkedik. Ez azonban ellentmondásba kerül a fenti állítással. A látszólagos ellentmondás a következőképpen

⁴⁰ A gyed pl. éppen ezen használdozatokat mérsékli (Spéder 2001).

⁴¹ A termékenység közgazdasági elméletének első rendszeres kifejtését Becker 1960-ban megjelent művében publikálta, melyet 1974-ben tovább finomított. Az elmélet tökéletesítéséhez járul még hozzá Namboodri (1972), Leibenstein (1974, 1975) és Udry (1983). A termékenységi döntések értelmezéséhez a fogyasztói elmélet továbbfejlesztésével járult hozzá Lancaster (1965), Michale és Becker (1974), Mincer (1963). A legátfogóbb magyar összefoglalót Andorkától (1987) olvashatjuk (Haraszi-Szentgáli-Tóth 1990).

⁴² Mincer (1962, 1963) és Becker (1965) vizsgálja azt a kérdést is, hogy mi határozza meg a nők választását gyermekvállalás ill. a fizetett munka között. A magyarázatukban abból indulnak ki, hogy az egyéni munkaidő kínálat két ellentétes erő eredményeként alakul ki: a bér helyettesítő hatása (bér hatás) és a jövedelmi hatás. A két hatás a következőképpen befolyásolja a munkaórák számát:

A bérnövekedés a szabadidőt sokkal drágábbá teszi, mely a munkával eltöltött idő növekedését eredményezi.

oldható fel: Minthogy napjainkban a kétkeresős családmódel a jellemző, nem lehet figyelmen kívül hagyni a férj keresetét sem. A család jövedelme a férfi és a nő jövedelmének összegét jelenti. Így tehát a magasabb jövedelmű családokban akkor lesz magasabb a gyermekszám, ha nagy a nemek közötti jövedelem-eltérés, méghozzá a férfiak javára. A nőknél jelentkező jövedelemhatás annál erősebb, minél alacsonyabb a férj jövedelme, azaz minél kisebb a két kereset közötti távolság. Tovább növeli az ellenőszközű jövedelmi hatást⁴³ a férj inaktivitása, munkanélkülisége, csökkenti viszont a nő inaktivitása pl.: ha eltartott (Gábos-Tóth 2001, Spéder 2001).

Jövedelmi hatás értelmében amennyiben nő a háztartás bevétele, (egyéb változás hiányában) csökken a gyermekkel kapcsolatos költségek terhe, s így növeli a gyermekvállalás valószínűségét. Becker magyarázatában azonban a jövedelmi hatást nehéz kimutatni, mert a magasabb jövedelműeknél nőnek a költségek, magasabb kiadások biztosításával gondolják gyermekük megfelelő felnevelését biztosítani (pl. iskoláztatás) valamint csökkenhetnek a hasznok (később lépnek be a munkaerőpiacra, növekszik az iskoláztatás ideje). A gyermekvállalás költségnövekedése tehát a gyermekszám növekedése ellen hat.

A tehetősebb családok akarhatnának több gyermeket. Azonban az tény, hogy a gazdagabbaknak kevesebb gyermekük van, mint a szegényebbeknek. Ez azzal magyarázható, hogy a tehetősebbek magasabb minőségű gyermekekre vágnak, és – mivel rendelkeznek megfelelő ismeretekkel pl.: a fogamzásgátlás módjairól – ennek érdekében kontrolálják a szüetés számát és időzítését (Becker 1960).

2. Minőség versus mennyiség

Becker (1960) a család jövedelmi szintje és a családméret között megfigyelt negatív kapcsolat miatt tehát továbbfejleszti eredeti modelljét, és a gyermekszám mellett a gyermek minőségét is figyelembe veszi. A valós magyarázatot tehát a gyermek

Másrésről a növekvő bevétele növeli a vásárlóerőt egyéb javak tekintetében, beleértve a szabadidőt is, mely csökkenti a munkaórák számát.

⁴³ Az ellenőszközű jövedelmi hatást csökkenti a családtámogatási rendszer elemei (részletesen Gábos 2000). A gyes pl. ösztönzi a gyermekvállalást a szegényebb családokban, hiszen állandó (nagyságrendileg is meghatározó) jövedelmet biztosít. A gyed a foglalkoztatott nők ellenőszközűségét kívánja csökkenteni. (Az összeg felső korlátos volta miatt alapvetően a középső foglalkoztatási csoportok esetében van hatása.) Az adókedvezmények pedig az aktív keresővel (férj, élettárs) rendelkező háztartások esetében csökkenti az ellenőszközűtséget (Spéder 2001).

„Vizsgálni kell azt is, hogyan alakul a munkaerőpiac dinamikája, mivel az ösztönzők és ellenőszközűk a várható foglalkoztatási esélyek alapján is kifejthetik hatásukat.” A foglalkoztatott nők körében a gyermekvállalás elhalasztásával járhat, ha úgy ítéli meg, hogy a jövőben nehéz lesz visszalépnie a munkaerőpiacra, fél munkája elvesztésétől (Spéder 2001, p. 49).

minőségi és mennyiségi kapcsolata adja: a minőségbe való beruházás nagysága és a mennyiség közötti negatív kapcsolat összességében a növekvő jövedelmek mellett is a csökkenő termékenység magyarázata lehet (Gábos-Tóth 2001).

A szülők gyermekvállalási döntését az határozza meg, hogy a minőségi vagy a mennyiségi befektetésnek nagyobb a marginális hozama. (A marginális hozam értékelése különböző csoportok esetében eltérő lehet.) Becker a modern társadalmak csökkenő termékenységét pl. azzal magyarázza, hogy a gyermek minőségére fordított erőforrásoknak nagyobb a hozama, mint a magasabb gyermekszámnak (Becker 1993).

Becker és Lewis (1973) levezetésükben bizonyítják, hogy a minőséghez kötődő jövedelemrugalmasság magasabb a mennyiséginél, amelynek elaszticitása még akár negatív is lehet. Rámutatnak arra, hogy a vagyonosabb családok több tőkét ruháznak be egy-egy gyermekükbe, ezzel nagyobb fontosságot adva a gyermek minőségének, a magasabb gyermekszámhoz képest, amely alacsonyabb minőséggel párosulna. Helyettesíthetőségi viszony van tehát a gyermekek száma és minősége között. A gazdagabb szülők magasabb befektetései egyúttal drágábbá teszik a gyermeknevelést, melytől pozitív jövedelemhatást várnak el a jövőben (Szakadát 2003). Azaz kevesebb, jobban iskolázott gyermek „haszna” egyenértékű lehet több, alacsonyabban képzett gyermekkel.

Willis (1987) még tovább gondolta a vizsgált kérdést. Megközelítése szerint minden pár – jövedelemkorlátaikat figyelembe véve – úgy választ az anya ideje és az egyéb javak között, hogy azzal a számukra legmegfelelőbb gyermekszámot és „gyermekminőséget”, és egyéb szülői fogyasztást érhessék el. A jövedelemkorlát, amellyel a pár szembesül, részben függ az anya számára rendelkezésre álló idő értékétől és mennyiségétől.

3. A nők munkába való visszatérését befolyásoló tényezők

A gyermekvállalást befolyásoló tényezők szorosan összefüggnek a gyermekvállalást követő munkába történő visszatérésről szóló döntéssel, hiszen mindkettő a munkaerőpiactól való távolmaradásra vezethető vissza (elsősorban az ehhez kapcsolódó költségeken keresztül). Az otthonmaradás kérdése ill. annak hossza növeli a gyermekhez kapcsolódó elmaradt hasznót, közvetett költséget.

Hogyan döntenek el tehát a nők, hogy a gyermekvállalás után mikor térnek vissza a munkaerőpiacra? Hogyan befolyásolja a munkamegszakítás idejének költsége a nők újbóli munkavállalását a gyermek születését követően?

A közgazdasági megközelítés értelmében a munkaerőpiaci visszalépésről meghozott döntéskor a nők a piacon eltöltött idejüknek az értékét (piaci/kínált bér) és az otthoni idő értékét (rezervációs bér) hasonlítják össze. Tökéletes informáltságot és racionalitást feltételezve egy nő akkor tér vissza, ha a piaci bér meghaladja a rezervációs bér értékét (Becker 1965). A piaci bért több minden is befolyásolhatja, mint pl.: képzettség, munkatapasztalat, foglalkozás stb. (azaz a felhalmozott emberi tőke), a rezervációs bért pedig többek között a kisgyermek jelenléte, férj, háztartás jövedelme, gyermekfelügyelet kérdése (hiszen egy külső gyermekfelügyelet drága, és nem ér fel az anyai felügyelet értékével), házimunka megoldottsága (Becker 1964, Gronau 1973).

A munkaerőpiacon töltött idő értékét azonban két szempontból is pontosítani szükséges. Egyrészt a jelenlegi (értsd: visszalépés ideje) fizetés nem egyezik azzal, amit akkor kapott volna, ha folyamatosan jelen van a munkaerőpiacon, hiszen időközben nem volt humántőke felhalmozás, ami emelhette volna az értékét (Becker 1964). Másrészt nem számol azzal, hogy időközben a képességek, tudás leértékelődhet (Mincer-Polachek 1974). A megszakítás költségét tehát három összetevőre kell bontani: 1: a jelenlegi piaci bér, 2: a humántőke kiesett növekedése miatt elvesztett kereset jelenértéke, 3: humántőke csökkenés miatt elvesztett kereset jelenértéke. (Természetesen a második kettő mérése sokkal nagyobb nehézségekbe ütközik, mint az első.)

A piaci bér és rezervációs bér mérlegelésének másik oldala a használdozati költség (opportunity cost) mérlegelése mindkét szempontból. Amennyiben egy nő visszamegy a munkaerőpiacra, akkor az otthoni feladataihoz kapcsolódó használdozati költség lehet pl.: a gyermekfelügyelet költsége, takarítónő költsége ill. a kevesebb együttlét ideje a gyermekkel. Fordított esetben jelenti a bérkiesést vagy a karrierben bekövetkezett törést. Ebből a szempontból egy nő akkor tér vissza a munkába, ha az ebből eredő használdozati költség kisebb, mint az otthonmaradás esetében (Becker 1965, Mincer 1962).

Ez az elmélet több előfeltevéssel is él: egyrészt feltételezi, hogy a nők ismerik mindezeknek az értékét (a részükre fennálló lehetőségeket, úgy, mint: munkaerőpiaci jelenlét, otthoni munka, szabadidő eltöltése), másrészről, hogy mindezek alapján optimális döntést tudnak hozni.

III.1.2. A neoklasszikus közgazdaságtan kritikája

A kritikáknak két csoportját lehet elkülöníteni: az egyikbe tartoznak a feltevésekre vonatkozó, a másikba az elmélet tartalmára vonatkozó kritikák.⁴⁴ A neoklasszikus mikroökónómiai elméleteknek erős alapfeltevései vannak az ember természetére és a munkaerőpiacra vonatkozóan. (Problémák közül a legfőbb, hogy az egyéni preferenciákat és a strukturális korlátokat adottnak tekinti a racionális költség-haszon kalkuláció elemzésénél.) Az alapfeltevések nem realisztikusak, tehát maga az elmélet egy olyan kiindulóponttra helyezkedik, amely nem eredményezheti az emberi magatartás, a társadalmi folyamatok valós megértését, téves következtetések vonhatóak csak le belőle.

III.1.2.1. A neoklasszikus elmélet alapfeltevéseivel kapcsolatos kritikák

1. A motivációra vonatkozó alapfeltevés

A neoklasszikusok feltételezik, hogy az egyén legfőbb célja jóléti szintjének maximalizálása. Az institucionalista közgazdászok azonban az emberi motivációnak egy másik alternatíváját adják: a „kielégítő” elérést a maximalizálás helyett. Eszerint az egyén számára a célja elérését a minimálisan elfogadható kielégítési szint elérése jelenti.

(A neoklasszikus közgazdászok a következővel reagáltak erre az elméletre: az ellenérvként felhozott megelégedettségre való törekvést beépítették saját modelljükbe, és a haszonmaximalizáló viselkedés egyik formájaként fogták fel. Amennyiben figyelembe vesszük a döntéshozatallal járó költségeket, az „elég jó” is valóban a legjobb döntési alternatíva lehet.) Az új irányzat mégsem tudta átvenni a neoklasszikusok helyét, melynek oka, hogy a „megelégedettségre való törekvés” fogalmát nem tudták megfelelően kifejezni.

2. A racionális döntés képessége

A neoklasszikusok állításával szemben, miszerint az embernek megvan a képessége a racionális döntés meghozatalára, az institutionalisták az emberi racionalitás

korlátozott voltára hívják fel a figyelmet (Kaufman 1991). A gazdasági viselkedésben is a nem racionális elemekre mutat rá pl. Simon (1982). Szerinte a gazdasági döntések során a racionalitás csak bizonyos korlátok között áll fenn, mely korlátokat a társadalmi feltételek határozzák meg (Andorka 2000).

3. Az egyéni hasznosságfüggvények kapcsolata

A kritika alapjául szolgáló állítás szerint az egyéni hasznosságfüggvények nem összehasonlíthatóak, azaz az egyik ember szükségletei, preferenciái függetlenek a többiekétől. Az önérdékkövető egyének között a szabad csere mindaddig folytatódik, míg legalább egyiküknek haszna származik belőle amellet, hogy a többieket sem éri veszteség. Ez vezet a Pareto-optimum eléréshez. Így pl. a tehetősebbek és a szegények közötti redisztribúció során nem alakulhat ki Pareto-optimum (England 1993).

4. Az elemzés egysége

Egy következő kritika az önzőség alapfeltevése és az elemzés egysége közötti ellentmondásra hívja fel a figyelmet. Az a feltevés, hogy a nőt önzetlen viselkedés jellemzi otthon, és önzők a piacon, nem racionális. Az elmélet szerint „a férfiak által dominált piacon a racionális individuum saját hasznának maximalizálására törekszik (egoista), ezzel szemben a családban, a nő cselekvési terén a közös jólét megteremtése a cél, esetleg a saját haszonról való lemondás árán is (altruista)” (Belinszki 1997, p. 7). A korábbi elmélet tehát feltételezi, hogy minden pár egy közös hasznosságfüggvényt maximalizál, mellyel magyarázható a családnagyság és a nők munkaerőpiaci részvétele. Ezzel azonban figyelmen kívül hagyja a családon belül, a férj és a feleség között esetlegesen felmerülő konfliktus lehetőségét, mely a gyermekvállalás és a feleség munkája közötti választás során jelentkezhet. A „gyűjtő modell” jellegéből adódóan az elmélet egy egységben kezeli a házastársakat. Számos kutatás bizonyítja azonban, hogy a családon belül eltérések vannak a jövedelemelosztás tekintetében (Lundberg-Pollack 1996). Az egyéni hasznosságfüggvények nem csupán a család teljes jövedelmének, hanem külön-külön a házastársak jövedelmének is függvénye (Szakadát 2003).

5. A munkaerőpiac jellege

⁴⁴ Chang (1997) felosztása alapján.

A munkaerőpiac „azonnali” (spot) piacként való megközelítése szintén problematikus. A munkaerőpiacnak – más árupiacoktól eltérően – igenis vannak egyéni jellemzői is (Kaufman 1991).

a. Egyrészt a foglalkoztatási kapcsolatok hosszú távúak:

- Mind a munkaadónak, mind pedig a munkavállalónak előnye származik abból, ha kapcsolatuk stabil, hiszen egy új munkaerő felvétele ill. a munkahelykeresés költséges mindkét fél számára.
- A kapcsolatok hosszú távú természetéből eredően a bérek lassan változnak, ellentétben a más piacokon jellemző gyors árváltozásokkal.
- A fenti állítással összefüggő, hogy munkaerőpiacon jelentkező kereslet és kínálat egyensúlytalansága is hosszabb ideig tart a viszonylag merev bérszinteknek köszönhetően. Vagyis a munkanélküliség nemcsak átmeneti jelenség a munkaerőpiacon.

b. Jelentős különbség továbbá, hogy a dolgozók és az állások jellemzői sokkal heterogénebbek egyéb termékeknél. Éppen ezért a szükséges információk megszerzése sokkal hosszabb ideig tart és gyakran nem tökéletes.

c. A harmadik legfontosabb egyéni jellemző, hogy a munkaerőpiacot emberi lények alkotják. Ebből kifolyólag a munkaerőpiaci folyamatok nem írhatóak le csupán a kereslet-kínálati görbékkel, hanem kiegészülnek egyéb társadalmi intézményekkel, befolyásolják társadalmi csoportok és normák is.

Ezek miatt a tényezők miatt a munkaerőpiacon tökéletes verseny nem valósulhat meg.

III.1.2.2. A neoklasszikus elmélet tartalmával kapcsolatos kritikák

Az alapfeltevések mellett magát az elméleti modellt is több kritika érte.

1. A kínált (piaci) bér és rezervációs bér kérdése

A kritikusok szerint a neoklasszikus modellben alkalmazott kínált bér és rezervációs bér összehasonlítása alapján létrehozott elméleti keret nem elegendő a gazdaságsszociológiai jelenségek értelmezéséhez. Bár tisztán elméleti eszközként elfogadható, de a matematikai modellezésével már problémák vannak.

A korábban említett közgazdasági modellekben tehát a nők azon döntése, hogy belépnek-e a munkaerőpiacra, vagy otthon maradnak, gyermeket vállalnak, a kínált piaci és a rezervációs bérszint függvénye. A kínált bér függhet többek között a munkatapasztalattól (ezt többnyire a munkával töltött évekkkel határozzák meg), az iskolázottságtól, a rezervációs bér pedig a munkával eltöltött órák számától, a nem munkából származó jövedelemtől vagy a vállalt gyermekszámtól. A két bér tehát egymástól függetlenül határozható meg.

Bár ez a meghatározás elméletileg helytálló lehet, a gyakorlatban csak a kínált bér az, ami megfigyelhető. A rezervációs bérre csupán inverz módon lehet következtetni abból, hogy a nő belépett-e a munkaerőpiacra, vagy sem. Ez a fordított következtetés zavarossá teszi az analitikus elemzéseket is. Hiszen, míg elméletileg a rezervációs bér szintjével magyarázható a nők döntése (vagyis hogy elkezdenek-e dolgozni, vagy otthon maradnak) valójában azonban a rezervációs bér csak fordítva határozható meg, azaz a munkával eltöltött idő és a vállalt gyermekszám vizsgálatával.⁴⁵ A rezervációs bér eltérő meghatározása mellett azonban a kínált bér vizsgálatában többnyire egyetértenek a kutatók.

A probléma tehát az, hogy a neoklasszikusok szerint a nők csak akkor fognak dolgozni, ha megkapják a kívánt bért. Ennek a deduktív elméletnek ellentmond az a gyakorlati tény, hogy a rezervációs bér csak a munkaerőpiacra való belépési döntésekből következtethető ki, holott az elmélet szerint bemeneti változó kellene, hogy legyen.

2. Preferenciák kérdése

Kritikák illetik azt az állítást is, hogy a preferenciák adottak és megváltoztathatatlanok (Easterlin 1978, 1987, England 1993). A neoklasszikusok nem foglalkoznak a preferenciák munkaerőpiaci szerepével. Habár azt elismerik, hogy az egyének eltérő preferenciákkal rendelkeznek, ezeket az eltéréseket nem szisztematikusan, hanem random módon elosztottnak tekintik. Nem foglalkoznak azzal, hogy a preferenciák eltérőek lehetnek különböző társadalmi csoportok között, és meg is változhatnak időről időre.

⁴⁵ Ez a probléma még világosabbá válik, ha az egész életciklus vonatkozásában nézzük a kérdést. Egy adott időpontban a rezervációs bér a munkával eltöltött évek száma, a kereset (mind a múltbeli, mind a várható jövőbeli) szintjének, valamint a jelenlegi és a jövőbeli gyermekvállalási tervek függvénye. Ebben a szélesebb vizsgálati időben a rezervációs bérhez kapcsolódó magyarázó változók még kuszábban jelennek meg az empirikus elemzésekben.

A megváltoztathatatlan preferenciák feltételezését a közgazdászok sem osztják egységesen. Easterlin (1978, 1987) ciklikus elméletében az eltérő preferenciákat a gazdasági ciklusok valamint a kohorszméret határozzák meg. Easterlin a korábbi elméleteket a nemzedékek között fennálló különbözőséggel egészítette ki: az életszínvonalra és a gyermekszámra vonatkozó elképzelések és preferenciák generációról generációra változnak.⁴⁶

(Míg Easterlin szerint a gyermekvállalási kedv csökkenése ciklikus jelenség része, Becker szerint ez a tendencia a nők kedvezőbb munkaerőpiaci helyzetéből fakad pl.: könnyebb belépés a munkaerőpiacra, magasabbak keresetek.)

Easterlin elmélete tehát a preferenciákat endogénnek és megváltoztathatónak tekinti. Azonban azt ő is figyelmen kívül hagyja, hogy a preferenciák változhatnak egy-egyén élete során is, vagy eltérőek lehetnek különböző társadalmi csoportok között, hiszen modelljében a preferenciaváltozást csak a kohorszmérettől ill. a gazdasági ciklusoktól teszi függővé.

A szociológiai megközelítések néhány képviselője ebbe az irányba halad tovább. Arra fókuszálnak, hogy a preferenciák hogyan különböznek egyének között, ill. hogyan változik egy adott egyénnél az idő függvényében. (Ezek a nézetek a társadalmi normák és a szocializációs folyamat jelentőségét hangsúlyozzák.)⁴⁷

3. A döntési mechanizmus kérdése

A következő kritikák szerint, a vizsgált elméletek figyelmen kívül hagyják az egyéni döntések korlátait (Blank 1993, Turchi 1975).

Turchi (1975) véleménye, hogy a párok nem tudják feltétlenül kontrollálni a termékenységet, s így kialakítani a megfelelő gyermekszámot (ellentétben egyéb termékek fogyasztóival). Ezért a gyermek minőségének a kérdése nem lehet döntési

⁴⁶ Abból indul ki, hogy az egyéni preferenciákat a gyermekkorban tapasztalható gazdasági környezet alakítja ki, mely szorosan összefügg a kohorsz méretével. Azok, akik kedvező gazdasági körülmények között nőnek fel, magas elvárásokkal fognak rendelkezni később. Azonban – főként – a nagy kohorszméretből adódóan nehézségekkel találkoznak majd a munkaerőpiaci belépéskor, mely aspirációs szintjükhez képest alacsonyabb jövedelemmel párosul, melynek következtében a házasságok későbbre tolódnak, a gyermekvállalási kedv alacsonyabb lesz. Így a nők is magasabb arányban vesznek majd részt a munkaerőpiacon. Döntéseik eredményeképp a következő generáció kisebb kohorszméretet alkot majd, melynek következtében a fenti folyamat éppen az ellenkezője lesz: a kezdeti rosszabb gazdasági lehetőségek következtében jövőbeli anyagi elvárásaik alacsonyabbak. A későbbi kedvezőbb feltételek miatt azonban lehetőségük van a nagyobb család vállalására, és a nők is könnyebben maradnak otthon. (Ez igaz pl.: az 50-60-ban élt fiatalokra, akik a 2. világháború ideje alatt nőttek fel, munkaerőpiaci belépésük idején azonban kedvező helyzetben voltak, relatív jó jövedelmi lehetőségekkel. Ez korai házasodáshoz, és magasabb gyermekszámhoz vezetett.)

⁴⁷ Részletesebben a következő fejezetben.

változó, mely megkérdőjelezi azt az állítást, hogy a családméret a párok racionális választásának függvénye.

Ezen felül a korai elméletek nem szólnak az egyéni preferenciákat befolyásoló társadalmi korlátokról (társadalmi normák, gazdasági és társadalmi struktúrák). De még ha a lehetőségek adottak is lennének, akkor sem lenne képes az egyén az összes rendelkezésére álló lehetőséget számba venni, hogy megtalálja a számára legmegfelelőbbet. Míg a „választás” a legfőbb jellemzője a gazdasági és társadalmi környezetre adott egyéni válaszoknak, az egyén sokszor nem is észleli számos választási lehetőségét (Blank 1993).

A mikorökonómiai elméletek tehát nem csupán azt hagyják figyelmen kívül, hogy a társadalmi struktúrák megváltoztathatják a preferenciákat, hanem azt is, hogy ezek a külső feltételek megnehezítik, bizonyos esetekben el is lehetetlenítik a döntést. Minthogy a normák és a társadalmi elvárások (melyekkel szorosan összefügg a családméret és a női munkavállalás kérdése is) eltérőek kultúránként, csoportonként, és változnak időről időre, lehetetlen az emberi magatartást megérteni ezek nélkül.

4. A női munkavállalás forradalmi változásának kérdése

Végül az utolsóként bemutatandó kritika az előző háromból következik, és a neoklasszikus elmélet szűkösségét jelzi. A női munkaerő növekedését ők – a racionális költség-haszon kalkulációt alapul véve – a megnövekedett bérekkel magyarázzák. A munkaerőpiaci magatartásnak azonban számos jelensége nem magyarázható ezzel az érveléssel. A nők magatartásának megváltozása, a házas asszonyok és kisgyermekes anyák piaci részvételének növekedése, és az úgynevezett női munkák terén nem mutatható ki a fent említett hirtelen, nagy arányú növekedés. Ezek a változások nem magyarázhatóak csupán a bérek változásával.

III.2. Szociológiai elméleti keret

A nők munkaerőpiaci viselkedését vizsgáló szociológiai és demográfiai tanulmányok megalkotói azt állítják, hogy a közgazdasági elméletek alapfeltevései nem megbízhatóak, és így nem képesek megfelelően magyarázni a valós élet társadalmi

jelenségeit. A közgazdasági megközelítéstől eltérően ők a struktúrák, intézményi keretek meghatározottságát és a preferenciák fontosságát hangsúlyozzák. A jobb megértéshez továbbá a deduktív következtetések helyett alapvetően induktív módszert alkalmaznak.

Ezek a megközelítések azonban különböző elméleti irányzaton alapulnak, a közgazdasági tradícióval szemben nem alkotnak egy integrált elméletet (Engald-Farkas 1986).

A szociológusok a közgazdászoktól eltérő emberképből indulnak ki. Megközelítésük szerint a rövidtávú profitmaximalizálás mellett egyéb dolgok is szerepet játszanak. Az elmélet a homo sociologicus emberképből indul ki (Andorka 2000):

A homo sociologicus közösségi lény, célja a közösség elvárásainak, és a közös normáknak való megfelelés. A cselekvést társadalmi normák, szabályok és kötelezettségek határozzák meg. A normák háttérében pedig értékek állnak. A társadalom többsége egyetért ezekkel a normákkal és értékekkel, melyeket a gyermekkori szocializáció során sajátítanak el. Tehát társadalmi kontextusba ágyazott, így magyarázatot ad arra, hogy a társadalmi környezet hogyan hat a cselekvésre.⁴⁸

A szociológiai elméletek megközelítése szerint tehát a gyermekvállalással kapcsolatos döntést a gazdasági kalkulációk helyett a társadalmi környezetükben elfogadott normák és értékek határozzák meg.

III.2.1. Szociológiai megközelítések

1. A strukturális megszorítások szerepe

Ahogy már Durkheim (1895) is kifejtette a XIX. század végén megjelent munkájában, az emberi magatartás vizsgálatakor nem lehet elkerülni az egyént befolyásoló strukturális hatások számbevételét, annak ellenére sem, hogy a legtöbb társadalmi jelenség és intézmény emberi cselekvés eredménye.

⁴⁸ A normák által vezérelt ember Durkheimnél jelenik meg. A homo sociologicus modelljét Dahrendorf fejtette ki részletesen.

A strukturális korlátok jelenlétének egyik korai megközelítését a marxista elméletekben találjuk meg. A marxisták szerint a gazdaság kapitalista fejlettségi szintje az, amely meghatározza, hogy egy nő belép-e a munkaerőpiacra (Gerson 1985).

A strukturális szemlélet egyik másik példáját találjuk a feminista elméletben megjelenő patriarchátus intézményében, mely a férfiak által gyakorolt, nők feletti elnyomással teremti meg a strukturális korlátokat (Gerson 1985). (A megközelítés a marxista kizsákmányolás-elméletekkel hasonló.) A házasságot McRate (1987) olyan egységként írja le, ahol bár mindkét fél szabadon dönthet, mégis a férfi a domináns a választásokban. Ebben a tekintetben a házastársak kapcsolata hasonló a tőkés-munkás kapcsolathoz (Szakadát 2003).

A 80-as években kibontakozó „új-strukturalista” irányzat újabb megközelítéssel szolgál. Ők a strukturális korlátok jelenlétét az elérhető pozíciók elosztásánál hangsúlyozzák. Fogalomhasználatukban is a pozíciók jellemzői jelennek meg (foglalkozás, ipar...) az egyéni jellemzők helyett (England-Farkas 1986).

A strukturális perspektívával jól magyarázható, miért olyan lassúak a társadalmi változások. A kialakult strukturális keretek viszonylag merevek, az adott pozíciókban lévőket arra ösztönzi, saját pozíciójához szükséges magatartást alakítsanak ki, és erősítsék meg. Az egyén azonban nem csupán a strukturális korlátok által vezérelt, hiszen egy folyamatos, kölcsönös kapcsolat áll fenn a strukturális pozíciók és az egyéni jellemzők között (England-Farkas 1986), mely társadalmi változásokat eredményezhet.

Az aggregált társadalmi cselekvés megváltoztatja a struktúrát magát az intézményesülési folyamat során.

A háztartások és a foglalkoztatás intézménye is számos önmegegerősítő elemet tartalmaz, mely akadályozza a változásokat. Azonban, amennyiben egy erőteljes nyomás hatására a struktúrában alapvető változások következnek be, a társadalmi változás is felgyorsulhat. Míg az ilyen típusú jelenségeket a közgazdasági modellek nem tudják magyarázni, a szociológiai megközelítések a struktúra és a cselekvés közötti kapcsolat megértésével magyarázzák azt (England-Farkas 1986).

2. A szocializáció és a preferenciák kialakulása

Míg a neoklasszikus közgazdaságtan a racionális választásra fókuszál, jelen irányzat képviselői az elméletet determinisztikusnak tartják a mikro-cselekvés szintjén. A közgazdászok a racionális döntést a munkaerőpiaci magatartás esetében a kínált bér és a rezervációs bér alapján meghozott döntésként értelmezik, figyelmen kívül hagyják

az egyéni preferenciákat.⁴⁹ Nem tagadják, hogy az egyének rendelkeznek saját preferenciákkal, azonban a preferenciákat random módon elosztottnak vélik. A szociológusok ezzel szemben úgy gondolják, a preferenciákat tekintve különbség van eltérő csoportok között, és időben is változnak. A szociológusok egy része a preferenciák egyének közötti szisztematikus eloszlását vizsgálja. A különbözőségek a múltbeli tapasztalatokon alapulnak, és az egyéni cselekvés a szocializációs folyamaton keresztül alakul. Úgy vélik, a preferenciákat a gyermekkori szocializáció során elsajátított normák alakítják ki, melyek a későbbiek során változhatnak.

A nézőpont szerint az emberi viselkedést meghatározó egyik legfontosabb tényezők a gyermekkorban kialakult preferenciák, hiszen ezek határozzák majd meg a későbbi döntéseket. A szocializációs perspektívából tekintve is megtaláljuk a választ a nők munkaerőpiaci magatartására: vannak nők, akik munkaerőpiaci részvételhez, mások a gyermekneveléshez éreznek erősebb elköteleződést. A döntéshez való viszony tehát a nemi szerepek gyermekkorban elsajátított voltaához kapcsolódik (Sweet 1982).

3. Női szerepek

Szociológiai megközelítés abból indul ki „milyen családi és női szerepek jellemzik a modern társadalmat, és a munkaerőpiac ill. annak átalakulása mennyiben sérti, illetve favorizálja az adott szerepeket” (Spéder 2001, p. 50).

A modern társadalmakban - 2. fejezetben vázolt folyamatok következtében – általánossá vált a kétkeresős családmódel. Az értékvizsgálatok arra engednek következtetni, hogy a nők idővel többes szerepüket nem külső kényszernek élik meg, internalizálják, és egymással párhuzamosan több szerepet (foglalkoztatotti/anyai) is érvényesnek tartanak magukra nézve. A 90-es évek kedvezőtlen munkaerőpiaci körülményei megnehezítik a nők számára e kettős szerep betöltését Magyarországon. Vannak olyan kutatások, melyek a tradicionális attitűdök (családi, anyai szerep) erősödését mutatták ki, mások azonban a modern irány (a nő életéhez hozzátartozik a kereső munkavégzés) dominanciájára utalnak.⁵⁰ A változó munkaerőpiaci körülményekre a fiatal nők tehát nem egységesen reagálnak. Sokan ragaszkodnak a foglalkoztatotti szerephez (anyagi okok ill. a megszokott szerepfelfogásból) mások számára azonban a kizárólagos anyai szerep oldja fel a kettős teher miatt jelentkező konfliktust. (Hazánkban a 90-es években gyermekvállalási korba lépő nemzedék

⁴⁹Ezen a téren a közgazdászok sem képviseltek egységes álláspontot. Lásd. korábban: Easterlin.

⁵⁰ Lásd.: IV. fejezet.

számára már természetes volt, hogy a nő, az anya dolgozik, így a szocializációjuk során ez természetessé vált. Ugyanakkor felmerül a kérdés, nem szereztek-e túl sok negatív élményt, nem érzékelték-e túl sok konfliktust, ami az anyai szerep megerősítésére ösztönzi őket (Spéder 2001).

A szerepkonfliktus elmélet szerint több szerep egyszeri birtoklása vagy megtanulása és a nekik való megfelelés konfliktushoz vezethet. Szerepkonfliktus olyankor áll elő, amikor két (vagy több) területről szimultán érkezik nyomás, teljesítménykényszer, és az egyik teljesítése megnehezíti a másik teljesítését. Szerepkonfliktus leginkább a munkahelyi és a családi szerepek között jelenik meg.

Minthogy megváltozott a nők munkával eltöltött ideje, megváltozott az idő újraelosztása a nemek között, mely megnehezítette a család időbeosztását. A fizetett munka és az otthoni teendők között fellépő nyomás elsősorban a nőknél jelentkezik, mely szerepkonfliktushoz vezethet. Ez a szerepkonfliktus lehet erősebb vagy gyengébb, annak függvényében hogyan viszonyul a nő, és hogyan viszonyul a férj a nemi szerepekhez. (Ez a kettős szerepvállalás különösen azoknál a házas nőknél problematikus, akik már egy sikeres karriert futottak be, és csak ezután döntenek a gyermekvállalás mellett. Náluk még nagyobb feszültséget okozhat a tradicionális „anya” szerepnek való megfelelés. Náluk nagyobb nyomásként jelentkezhet, hogy sikeres karrierjüket kell megszakítaniuk az anyaszerep miatt. Másrésről megmarad a munkahelyi nyomás, hogy ha már ilyen egzisztenciát, személyi és anyagi sikert sikerült elérni, minél hamarabb kapcsolódjon vissza.)

A munkahelyen és otthon betöltött kettős szerep azonban pozitív hatású is lehet a nők önbecsülését tekintve, a szerepakkumulációs elmélet szerint (Crosby 1991). A két betöltendő szerep erősítheti egymást. Amennyiben sikeres az egyik szerepben, az kompenzálhatja a másik esetleges kudarcait. Ugyanígy hozzájárulhatnak az egyik területen szerzett tapasztalatok a másikhoz. Mindez erősíti a nők mentális és fizikai egészségét, növeli önbecsülését, mely hozzásegíti ahhoz, hogy mindkét szerepben sikeresen helytálljon (Nguyen 2005).

III.2.2. A szociológiai elméletek kritikája

A szociológusok megpróbálták megkeresni a választ arra, miért nem tudnak az emberek néha döntéseket hozni, vagy legalábbis miért van az, hogy nem áll rendelkezésükre minden választási alternatíva. Ahhoz, hogy jobban megértsük az emberi viselkedést, fontos, hogy megértsük a választás határait is. A strukturalisták a választ a strukturális korlátokban keresték. És habár a társadalmi minták változásainak magyarázatában az egyén és a struktúrák közötti kapcsolat megértése elengedhetetlen, mégis sokan kritizálják ezt a megközelítést a determinisztikus jellege miatt: pontatlannak vélik azt a nézetet, hogy az emberi viselkedést meghatározza az a struktúra, amelyhez tartozik. Míg az emberi viselkedést külső korlátozó folyamatokkal magyarázzák, ezek a külső folyamatok olyan társadalmi szinten megjelenő normákon alapulnak, mely az egyéni preferenciák és cselekvések eredményei. Andokra szerint az állítások sokszor túl triviálisak. Ha ugyanis a normák szabják meg a gyermekszámot, azt is meg kellene mondani, hogy akkor és ott miért akkora gyermekszámot eredményez (Gábos-Tóth 2001).

A szocializációs elmélet emellett túlságosan leegyszerűsíti a nők motivációjának kérdéskörét (Gerson 1985). Mindezek ellenére azonban egy nagyon fontos korai erőfeszítés arra vonatkozóan, hogyan határozhatják meg a preferenciák az emberi magatartást.

III.3. Az emberi tőke elmélete

A tőke korábbinál szélesebb értelmezéséről az 50-60-as évektől beszélhetünk. A fogalom kiterjesztését a közgazdászok kezdték el, majd a szociológusok is átvették, kapcsolódó elméletek és kutatások esetében kölcsönösen termékenyítette egymást a két tudományterület.

A neoklasszikus elmélet bemutatásánál több ízben utaltam arra, hogy a nők munkaerőpiaci viselkedésében milyen fontos szerepet játszik az emberi tőke. A

következőkben részletesen mutatom be a neoklasszikusok által kidolgozott emberi tőke elméletét, és kapcsolatát a nők viselkedésével.⁵¹

III.3.1. Az emberi tőke

A 60-as években bontakozott ki egy új paradigma – a második világháborút követő növekedésnek köszönhetően – az amerikai közgazdászok körében, az „emberi tőke” elmélete.⁵² Új megközelítésből mutatták be a közgazdaságtan korábban használt fogalmait, úgy mint a tőke, beruházás, vagy éppen a munkaerőpiac.

Az előtérbe kerülés oka, hogy az ebben az időszakban tapasztalható gyors növekedése idején észlelték azt a tényt, hogy a megfigyelt fejlődési folyamatokat nem tudják a tőke hagyományosan vett fogalmával (mely alapvetően a fizikai tőkére összpontosított) leírni. Jacob Mincer, Theodore Schultz és Gary Becker voltak az elsők, akik kidolgozták az emberitőke-beruházási döntések formalizált modelljét, és a beruházásokat empirikusan is vizsgálták.

Az új elmélet a tudás, a képzettség, a társadalmat alkotó ember viszonyainak, társas kapcsolatainak gazdasági szerepére összpontosított. Az első nagy jelentőségű munka Beckertől jelent meg 1964-ben, „Human Capital” címen.

Van tehát egy olyan tényező, melyet a közgazdaságtudomány korábban nem vett figyelembe. Az emberi tőke egyre nagyobb jelentőségű a XX. században, a modernizáció második szakaszában, melyet a modernizáció első (XIX. századi) szakaszának fejleményeként tartanak.

A háború utáni társadalmakban jelentős változások figyelhetők meg: új értelmezést kapott a tudás és a szakértelem felhasználási formája, normái, szabályai. Mindez egy intenzív termelékenység-növekedéshez vezetett. Az emberi tőke újratermelése céljából a gazdaság a társadalmi intézményrendszereket is átalakította, elsősorban az egészségügyi és oktatási beruházások fejlesztésével (Schultz 1983). Fontosakká váltak a humán értékek, egészség, tanulás, szabadidő...

Az emberi tőke növelése egyúttal pótlólagos jövedelmet is eredményez: „az emberi tőke az emberi idő értékének növekedése. Az ebből eredő többletbevétel több

⁵¹ Az emberi tőke elméletét a neoklasszikusok dolgozták ki. A dolgozatomban szempontjából kiemelt szerepe miatt tárgyalom külön pontban.

⁵² A kialakulásról részletesen lásd: 3. melléklet.

specializációt idéz elő, melyek újabb hasznot hajtanak. A specializált emberi tőke modernizációs többletet idéz elő... Az emberi tőke akkumulációja tehát a jövedelem növelésének egyik legfontosabb jogcíme.” (Schultz 1990, p. 74). A gazdasági tevékenységek hagyományos szerkezete átalakul az ismeretek és képességek specializációjának következtében, hiszen megnő az emberi tőkeberuházások megtérülési rátája.

1. Az emberi tőke ismérvei

Az emberi tőke az alábbi módon értelmezhető: „az emberi tőke olyan tőke, melyet az emberek képességei és produktív ismeretei alkotnak” (Rosen 1991, p. 71).

Schulz (1983) magyarázata szerint az emberi tőke azért nevezhető tőkének, mert tőkeként viselkedik. „emberi, mivel az ember részévé válik, és tőke, mert jövőbeli szükséglet kielégítés vagy kereset – vagy mindkettő – forrása” (Schultz 1983, p. 78). Gazdasági értéke a piaci viszonyok alapján határozható meg, valamint elosztása, felhalmozása és átadása is a piac közreműködésével, piaci logika szerint működik. Ahogy Schultz (1983) bemutatja: az emberi tőkébe való beruházás a jövőbeli haszon reményében történik.

Emellett azonban sokban különbözik is a hagyományos tőkefelfogástól (Gyekinczky 1994, Varga 1998):

Az emberi tőke és nem emberi tőke közötti legfontosabb különbség a tulajdonjog tekintetében áll fenn. mégpedig, hogy nem választható el a tulajdonosától. Ebből a tulajdonságából kifolyólag nem adható el, nem ajándékozható oda, élettartama megegyezik tulajdonosa élettartamával, megszerzéséhez – más erőforrások mellett – idő is szükséges. Az idő ténye igen fontos, hiszen minél rövidebb a várható időtartam, annál kevésbé érdemes befektetni (ezért is érdemes inkább fiatal korban beruházni). Fő különbség tehát az emberi tőke „emberi” mivoltában rejlik.

Az emberi tőke elavulása is eltérő módon működik, hiszen amennyiben az élettartam csökken, elmaradhatnak a beruházások. Az elavulás másik formája, ha nem használják, hiszen a kieső idő rontja „állapotát”. (Pl.: munkaerőpiactól távol töltött idő.) A tőke javulásához, fenntartásához folyamatos beruházásokra van szükség.

Kockázat és bizonytalanság magasabb az emberi tőkénél mint a fizikainál: egy beruházási döntésnél a költségeket és hasznokat kell mérlegelni, de ez nem mindig egyértelmű. Ha az események bekövetkezése véletlen, de ismerhető az előfordulásuk valószínűség eloszlása, akkor kockázatról, ha pedig nem, akkor bizonytalanságról van

szó. Mindkettő sokkal magasabb az emberi tőke, mint a fizikai tőke esetében. Ennek több oka is van: bizonytalan az élettartam, mely jelentősen befolyásolja a hozamokat. Az emberek nem mindig vannak tisztában saját képességeikkel, főként a beruházási döntéseket meghozó fiatalok. Végül pedig azért, mert a hozam sokkal hosszabbtávú befektetéssel jelentkezik a fizikai tőkénél, a távolabbi jövőről azonban kevesebb az információ arról.

Az emberi-tőke elmélettel próbáltak magyarázni néhány korábbi problémát is (Varga 1998):

Beruházási probléma: a korlátozott erőforrások miatt az egyénnek a racionális döntés meghozatalához sorba kell rendezni a felmerülő beruházási alternatívákat. Az elmélet lehetővé teszi, hogy a fizikai tőkénél alkalmazott jövedelmezőség mértéke az emberi tőke esetében is mérhető legyen. (Mérése azonban a gyakorlatban sok nehézségbe ütközött.)

Növekedési probléma: a nagymértékű gazdasági növekedést az emberi tőke létével magyarázzák.

Jövedelemelosztási probléma: Azt korábban is tudták, hogy az emberek munkából származó jövedelme eltérő. Az emberi tőke elmélet képviselői ezeket az eltéréseket a felhalmozott emberi tőke eltérő nagyságával magyarázzák.

2. Értelmezési szintek

A kérdés három szinten értelmezhető (Gyekinczky 1994): egyéni szint, azaz az egyes ember szintje; mikroszint, vagyis a társadalmi kiscsoportok; valamint a makroszint, melyet a társadalom egészét formáló intézmények alkotnak.

Az egyén maga az emberi tőke tulajdonosa, megtestesítője, ő rendelkezik az adott képességekkel, tudással. „Az emberek sokkal nagyobb tőkének a tulajdonosai, mint amennyit felhasználnak. Mint a gazdaság szereplői, az erőforrások saját érdekeinek legjobban megfelelő elosztási módján munkálkodnak és efelől hoznak döntéseket” (Schultz 1990, p. 33). Az egyén az, aki döntéseiben mérlegeli saját emberi tőkeberuházásainak alternatíváit (pl. otthon marad-e). Az emberi tőke nem homogén, a szocializáció személyi és társadalmi körülményeinek, a gazdaság rendszerének függvényében tagozódik.

Az emberi tőke mikroszintű alanyai közé tartozik a család, mely más minőségű döntéseket hozhat, mint a családot alkotó egyének. „A család komplex biológiai,

társadalmi, jogi és gazdasági entitás. A család maga is gazdasági döntéseket hoz, holott a családok hatókörébe a gazdaságnak csak szűk területe tartozik...” (Schultz 1990, p. 184). Az egész élet alatti tőkefelhalmozás függ a családon belüli döntésektől, a férj és a feleség elhatározásaitól (Becker 1975). A családon belüli döntésekben is jelen van a gazdasági ésszerűség, akárcsak a gazdasági döntésekben. A feleség munkába állását például befolyásolja a család szociális státusa. A konkrét döntés azonban a családi háztartás bevételi és kiadási oldalának, a pótlólagos nevelési költségeknek, a gyerekek fejlődési (nevelési) problémáinak, a férj keresetének, a feleség életkorának stb. számbavétele alapján születik meg. A családi elhatározás alapja egy tudatos helyzetértelmezés, ahol a problémáknak nem csupán pénzügyi szempontú racionális értelmezésére kerül sor. A család tehát az emberi tőke kollektív tulajdonosa. Racionális döntésekkel, gazdasági és társadalmi viszonyok befolyásolásával tagjai és családi emberi tőkéjét gyarapítja, átadja az új generációnak. Lehetőségeit társadalmi státusa befolyásolja. A család tehát az emberi tőke újratermelésének egyik legfontosabb mikrotényezője.

A makroszintet a társadalmi intézmények képviselik egyrészt mint működtetők (oktatás, egészségügy) másrészt az emberi tőke körforgásában résztvevők (államigazgatás). Az intézményeknek folyamatos átalakuláson, megújuláson kell átesniük az igények folyamatos változásához alkalmazkodva az idők során.

3. Az emberi tőke tartalma

Schultz rámutat arra, hogy ezek az erőforrások nem ingyenesek (Garai 1998). Az emberi tőke részévé válik minden olyan befektetés, amit az ember élete során megszerez. A közgazdászok a képzettséget⁵³ és a munkatapasztalatot tekintik a humántőke kulcskomponenseinek, hisz mindkettő a munkaerőpiaci pozíciót növeli

⁵³ Olyan szellemi tőke beruházásról van tehát szó, mely során olyan képességekre tesz szert az egyén, mely lehetővé teszi a jövőbeli keresetnövekedést (Schultz 1983).

A befektetés költséggel jár. A tandíjon stb kívül az is költség, hogy az egyén később lép be a munkaerőpiacra. Fontos szempont továbbá, hogy ezt a döntést az egész életpálya szempontjából kell tekinteni, tehát hosszútávú. A jelenlegi költség és a feláldozott jövedelem eleinte negatív, majd egyre növekvő mértékben pozitív kapcsolatban állnak egymással. Az iskolázottság növekedésével tehát a későbbi jövedelemnek is növekednie kell. Becker (1978) továbbá rámutatott arra, hogy az egyének között különbségek lehetségesek a képességek, tehetség, családi háttérben meglévő eltérések függvényében. Pl. ha valaki nehezebben tanul, drágábbá válhat számára a tanulás.

Az iskolai képzés a munkahelyi képzéssel folytatódik. Ez a formális képzést, és a tapasztalatokból való tanulást is jelenti. A jövedelem az első néhány évben emelkedik leginkább, aztán a növekedési ráta csökken, majd hanyatlik. Mincer (1974) koncepciója szerint az egyén életútja során mindig döntéseket kell hoznia az emberi tőkéjébe való beruházásokról. Akik többet fektetnek be, fiatalabb korukban

(Mincer-Polachek 1974). A képzettség nyújt eszközt ahhoz, hogy a számára releváns információkat megszerezze, és megszerzett képességeit hatékonyan tudja felhasználni változó környezetében. A munkatapasztalat növekedésével egyenesen arányosan nő az egyén piaci értéke (hiszen a munka során olyan képességekre tesznek szert, amely növeli a termelékenységét). De emellett emberitőke-beruházásnak tekinthető minden olyan befektetés, amely javítja a termelőképességet, termelékenységet és ennek következtében növeli az egyén piaci értékét pl.: tréningek, foglalkozás stb. (Becker 1964). Schultz (1983) ezek közé a beruházások közé sorolja a saját időfelhasználást (pl. a munkaerőpiaci információk megszerzésére fordított idő), valamint a gyermekvállaláshoz, gyermekneveléshez kapcsolódó ráfordított időt is (Gyekinczky 1994). Tehát a jelenlegi beruházás a jövőbeli haszon (magasabb kereset) reményében történik (Varga 1998).

Minél nagyobb az egyének emberi tőkéje, annál jobban értékesíthető tudást jelent a munkaerőpiacon (Becker 1975). Ez azt jelenti, hogy akinek nagyobb az emberi tőkéje, az nagyobb hozadékra (pl. magasabb bérre) számíthat, amely valószínűsíti – adott munkaerőpiaci feltételek mellett – a magasabb munkaerőpiaci részvételt. A munkáltatók is szívesebben alkalmazzák a nagyobb emberi tőkével rendelkező munkavállalókat, hiszen nagyobb termelékenységet remélnék tőlük (Galasi-Kőrösi 2002).

A Becker–Gronau-féle időallokációs munkakínálati modell (Becker 1965, Gronau 1977) alapján (mely a fizetett és nem fizetett munkavégzést vizsgálja), azok vesznek inkább részt a fizetett munkában, akik magasabb bérre számíthatnak, és azok vesznek inkább részt a nem fizetett munkában, akik relatíve alacsonyabbra⁵⁴ (Galasi-Kőrösi 2002).

Amennyiben a családon belüli munkamegosztás ilyen termelékenységbeli különbségeket takar, akkor az várható, hogy a nők inkább a háztartási/gyermeknevelési feladatokat látják el, s minél nagyobb szükség van az otthoni munkavégzésükre (nem fizetett tevékenység), annál kisebb a részvételi valószínűségük a fizetett munkában. A férfiaknál éppen a fordítottja várható (Galasi-Kőrösi 2002).

Amennyiben összekapcsoljuk a két modellt, a nők esetében – kínálati okból – alacsonyabb lesz a fizetett munka-kínálat, a férfiakéval azonos bérek esetén előnyösebb

kevesebbet keresnek. Ha a befektetés kicsi, abban az esetben a tapasztalat-jövedelem görbe vízszintes, ha pedig nagy, akkor a görbe alacsonyabbról indul, de magasabbra jut fel (Rosen 1991).

⁵⁴ Lásd. a 2. fejezetben említett statisztikai adatokat, melyek szintén azt az állítást támasztják alá.

a nem fizetett munka végzése. A statisztikai diszkrimináció keresleti modellje alapján pedig a munkáltatók kevésbé szívesen alkalmaznak nőket adott bérek és adott emberi tőke mellett. A két modell tehát ugyanarra az eredményre vezet, hiszen lényegében ugyanaz a jelenségcsoport húzódik meg mögöttük: a férfiak és a nők háztartási/családi munkamegosztásban elfoglalt helyzete tartósan eltérő (Galasi-Kőrösi 2002).

Kijelenthető tehát, hogy a férfiak és nők humántőke-beruházásai különbözők, hiszen eltérőek a munkaerőpiaci részvétellel kapcsolatos ambícióik, valamint a családi szerepekre vonatkozó elvárásaik. Mincer és Polachek magyarázata szerint (1974) a nők jövedelem-tapasztalat görbéje laposabb, és kevésbé emelkedik. Ennek oka, hogy a nők kevésbé kötődnek munkahelyükhöz, mely a nők otthoni munkamegosztására, gyermekszülésre és gyermeknevelésre vezethető vissza. A nők munkaerőpiaci tevékenységét jelentősen korlátozzák a gyermekneveléssel összefüggő feladataik. Minthogy kevesebb időt töltenek a munkaerőpiacon, kisebb a felhalmozott humán tőkéjük, a munkaerőpiacra történő belépéskor alacsonyabb bérekkel és kevésbé megbecsült munkakörökkel találkozhatnak (Bukodi-Róbert 1999). Ellentétben a férfiakkal, akiknek emiatt magas is a bére (Rosen 1991).

Azoknak a nőknek azonban, akik megszakítják munkaerőpiaci jelenlétüket, nincs lehetőségük további emberi tőke (pl.: munkatapasztalat, képzések stb.) megszerzésére. Ez kihat a jövőbeli jövedelem alakulására. Így akiknek nagyobb a korábbi munkatapasztalatuk, többet vesztenek a kihagyással.

III.3.2. Az emberi tőke-felhalmozás hatása a nők beruházásaira

Mindezek kitűnő kiindulási pontot nyújtanak ahhoz, hogy megvizsgálhassuk, hogyan osztják meg „befektetéseiket” a házas nők a gyermekek, otthon, és a munka között.⁵⁵

A közgazdasági nézőpont segít megérteni, mik azok a készségek, képességek és szakértelem, amelyeket az egyén élete során felhalmoz – más szóval milyen emberi tőkével rendelkezik az egyén – továbbá összekapcsolja az emberi tőke elemeit (pl. kor,

⁵⁵ Duggan (1980) alapján.

iskolai végzettség) a munkaerőpiaci termelékenységgel a háztartásbeli termelékenységgel, és gyermekekbe fektetett beruházásokkal.

A közgazdasági elemzések azt állítják, hogy a férjes asszonyok időmegosztása a gyermek, otthon és munka között változik a családi életciklus során. Ez azzal a ténnyel függ össze, hogy a gyermek kiskorában inkább időráfordítást igényel – több gondoskodást, odafigyelést – az anyától, mint a későbbiek folyamán, ahol már egyre inkább az agyagi javak és szolgáltatások kerülnek előtérbe. Ahogyan ezek költsége növekszik, a nők felülbírálják az időeltöltésük jelentőségét, (melyet a piac és az otthon között osztanak meg), és egyre inkább vonzóbbá válik a piac által felajánlott bér, azaz a visszatérés lehetősége a munkaerőpiacra.

A gazdasági elemzések tehát arra fókuszálnak milyen okozati faktorok játszanak szerepet a nők időallokációjában, és hogyan változnak ezek a befektetések (gyermek, otthon munka terén) a családi életciklus alatt.

A közgazdasági elemzések rámutatnak arra, hogy a nők esetén az idő szűkössége az egyik legfőbb probléma a poszt-indusztriális társadalmakban (Schultz 1974, Becker 1974), kiemelt tekintettel a gyermekvállalás időszakára. Az időhiány választásra kényszeríti az egyént, melyhez a nő megfelelő költség-haszon elemzést végez (Sawhill 1978).

A szociológusok azonban, vitatkoznak a közgazdászok nézőpontjával, azaz, hogy az idő természetéből eredően korlátos és szűkös erőforrás. Az idő hiánya alapvetően abból ered, hogy az egyéneknek többféle szerepet kell betölteniük.

Más szociológusok – mint pl. Marks (1977) – szerint különbséget kell tenni az idő, mint természetesen képzett és az idő, mint egyének által megalkotott, társadalmilag megkonstruált tényező, s így maga a hiány is társadalmilag, kulturálisan konstruált. Marks (1977) véleménye szerint, amikor a komplex társadalmakban a társadalmi intézmények egymástól elszeparálódnak (mint a modern családok és a munkahely), az idő egy általános hiányként érzékelhető, a tevékenységek izolálódása következtében.

A következőkben szeretném összefoglalóan bemutatni (az előző fejezetekben tárgyaltak alapján) azt, hogy az emberi tőke felhalmozása milyen hatással lehetnek a nők fent említett beruházásaira.

1. A gyermek, mint az emberi tőke egy formája

Az elmélet szempontjából a gyermek a humán tőke egyik formájának tekinthető. A jövőbeli haszon reményében a szülők hajlandóak áldozatokat hozni és befektetni, hogy egy termékeny „árut” hozzanak létre (Schultz 1974). Az a haszon, melyet a gyermek nyújt a szülők számára, alapvetően pszichikai jellegű, mintsem, hogy jövőbeli anyagi erőforrásokat biztosítsa (Sawhill 1978, Schultz 1974).

Schultz magyarázatában a kisgyerekek eltérő tőkebefektetést igényelnek az idősebbeknél. A kisebb gyerekek az iskola előtti korban inkább „munkaintenzív” fogyasztók, sokkal inkább a szülők (és ezen belül az anya) idejét igénylik fejlődésük szempontjából. Idővel azonban megnő a tőke iránti igény, ahogy a gyermekek olyan javakat és szolgáltatásokat követelnek meg, melyet a háztartás saját maga már nem tud biztosítani, mint pl. az étel, ruházat, orvosi szolgáltatások vagy képzés. Az idősebb gyermekek kevesebb időt, már sokkal inkább kézzelfogható erőforrásokat igényelnek, ezért kedvezőbb, ha az anya visszatér a munkaerőpiacra. Ez a munkaerőpiaci viselkedés összefüggésben áll a gyermek „minőségével” is (Becker), hiszen a fent említett módon tudják a maximális „minőséget” biztosítani.

2. Az idő megosztása a piaci és nem piaci tevékenységek között

A nők és férfiak befektetéseinek formája és módja eltér, másképpen használják idejüket, egyéb erőforrásaikat. Becker (1974) a házasság intézményét kétfős termelőegységként, egy „kétszemélyes vállalat” működésével írja le, mely tagjai a komparatív előnyökre törekednek, a család haszonmaximalizálása áll a középpontban. Ennek segítségével magyarázza a háztartáson belüli hagyományos munkamegosztást, amelyhez mindkét fél képességeinek megfelelően a legproduktívabb módon járul hozzá. Hasonlóan működik a gazdasághoz, azzal a különbséggel, hogy itt a megtermelt javak nem kerülnek piaci forgalomba. Döntés szempontjából a családot Schultz (1974) is egy egységként kezeli, amely együttesen dönt az idő hatékony elosztásáról vagy a háztartáshoz kapcsolódó befektetésekről, és így a gyermekvállalásról is.

Becker (1974) kidolgozta a házasság közgazdasági elméletét. Véleménye szerint az alábbi tényezők motiválják a feleket a házasságra:

- a legfőbb motiváció a gyermekvállalás és gyermeknevelés vágya;
- hatékonyabb erőforrás eloszlását eredményez, mely mindkét fél számára előnyös;

- növeli a háztartási termelékenység hatékonyságát, hiszen lehetővé teszi a háztartási munka nagyobb specializációját.

Ez utóbbi előny Becker (1974) kétszereplős modelljében úgy jelenik meg, hogy gyakorlatilag a felek kölcsönösen „felfogadják” egymást: A férfinak azért van szüksége a nőre, hogy elvégezze a nem piaci funkciókat (pl.: gyermeket szüljön, és nevelje), mert ezt vagy nem képesek elvégezni, vagy nem tudják olyan hatékonyan elvégezni, vagy túl értékesnek tartják idejüket ezekhez az elfoglaltságokhoz. A nőknek ezzel szemben azért van szükségük a férfiakra, hogy elérjenek egy olyan tőkemennyiséget, melyet valószínűleg ők maguk nem kapnának meg. (Tehát a hagyományos nemi szerepmegosztást tartja követendőnek, ahol a nő feladata az otthoni feladatok ellátása, a férfié pedig a munkaerőpiaci részvétel (Belinszki 1997).) Mindkét fél elmondhatja tehát, előnye származik ebből a gazdasági partnerkapcsolatból: a férj nyilvánvalóan nem tudja megfizetni a piaci árát a feleség által nyújtott szolgáltatásoknak, a nők pedig nem érnék el az így megkapott tőkét a szülést követő időszakban a munkaidő kiesés következtében. Mivel a nő alapvetően nem végez keresőtevékenységet, nem ruház be az emberi tőkéjébe, ezért ha el is menne dolgozni, alacsonyabb bért kapna, így inkább visszavonul a háztartásba.

3. A humán tőkébe való befektetés relatív növekedése

Schultz (1974) felhívja a figyelmet arra a jelenségre, hogy a technológiailag és gazdaságilag fejlett társadalmakban, a gazdasági fejlődést humántőkébe való befektetések relatív növekedése kíséri, mely növeli az emberi életminőséget. A nők esetében a felhalmozott humán tőke jellegéből fakadóan sokkal könnyebben konvertálható át az otthoni munkavégzésre. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy mindez nem vonna költséget maga után. A munkaerőpiactól távol töltött idő alternatív költsége az alábbiakból tevődik össze (Mincer-Polachek 1974):

- az otthoni gyermeknevelés idejére eső elmaradt jövedelem;
- munkától való távolmaradás következtében bekövetkező piaci értékcsökkenés.

Amennyiben egy nő a korai gyermekvállalás mellett dönt, jelentős humántőkétől eshet el (mind képzettség, mind munkatapasztalat terén), és ezért a számára kívánatos pozíciót a későbbiekben nem tudja elérni.

Amennyiben azonban egy magasabb képzettségi szintre és jobb munkaerőpiaci helyzetre vágyik, a házasság, gyermekvállalás későbbre tolódik. Ebben az esetben azonban az elmaradt jövedelem lesz magasabb.

4. A munkaintenzív tevékenységek magas ára

A munkával járó tevékenységek költségeket vonnak maguk után. Schultz (1974) a gyermeknevelést is a munkaintenzív tevékenységek közé sorolja, hiszen az előző pontban említett kétféle költség akár piaci áron is kifejezhető lenne: az anya idejének értéke amelyet a gyermekfelügyeletre, a gyermek szocializációjára és más háztartási munkának szentel, továbbá az előrelátható jövedelemkiesés, a piaci készségek értékcsökkenése, és az otthoni készségek értéknövekedése, melyet a munkától való távolmaradás eredményez a gyermeknevelés korai szakaszában.

De nem csak az anya ideje drága, hanem egyéb javak és szolgáltatások, melyeket a gyermeknevelés során a család igénybe vesz (pl.: oktatás, egészségügyi ellátás...). Főképp az iskoláztatás pénzben kifejezett költsége magas, mely egyre nő a magasabb fokú képzési szolgáltatások igénybevételével.

5. Az anyagi javak, mint a humán idő helyettesítői

Röviden szeretnék még kitérni egy tényezőre, az otthon használt anyagi eszközök, és szolgáltatások megváltozására. A technológia újabb és újabb vívmányainak alkalmazásával, és számos anyagi tárgy használatával csökkenthető az anya időfelhasználása a háztartásban (Schultz 1974b). A korai időszakban pl. a pelenka, később a beszélő játékok vagy a tévé ami helyettesítheti az anya természetes erőforrásait és idejét, felváltják a felolvasást, vagy a közös játékot (Sawhill 1978). Ezek az eszközök tehát az anya idejének helyettesítőjeként jelennek meg.

Valójában azonban vitatott, hogy a háztartásban használt technológia mennyire tudja csökkenteni a házimunkával töltött idő mennyiségét. Nyilván van határa a helyettesíthetőségnek (pl. nem-családi felügyelet gyakori elutasítása). Az tény azonban, hogy ezek a lehetőségek segítik a nőket abban, hogy jobban el tudják osztani az idejüket, ami akár az újbóli munkába állást is segítheti.

III.4. Összegzés

A nők munkaerőpiaci magatartását magyarázó közgazdasági és szociológiai elméletek előnyeinek és hátrányainak tárgyalása egy integrált keretet adott

kutatásomhoz, mely magában foglalja mind a struktúrák és preferenciák mind a gazdasági kalkulációk szerepét.

A neoklasszikus gazdasági elmélet értelmében, a nők esetében a gyermekvállalás és a munkaerőpiaci részvétel közötti választás a család jövedelmi korlátainak és az időkorlátok függvénye. Az elmélet materiális oldalról, a költség-haszon elvhez hasonlóan közelíti meg a kérdést. Minthogy a gyermeket tartós fogyasztóként tekintik, a gyermekszám nem csupán a várható haszon, hanem a felmerülő költségek függvénye is, beleértve a nők elmaradt jövedelmét. Ezek szerint a magasabb iskolai végzettség, magasabb jövedelemmel és nagyobb gazdasági aktivitással párosul, így magasabb a gyermekvállalás közvetett költsége is. A gyermekgondozás miatti munkakiesés során több jövedelemtől esnek el a magasabb képzettségűek, mint az alacsonyabb képzettségűek. A munka és a gyerek közötti választást a nő munkaerőpiacon kapott fizetése határozza meg.

A neoklasszikus közgazdasági elméletek a piacok és az emberi természetből eredő alapfeltevéseken alapul, és egy zárt, koherens magyarázatot nyújt a nők munkaerőpiaci viselkedéséről. Azonban az kérdéses, hogy ez mennyire tükrözi a valóságot, ezért számos kritika érte a modellt.

A neoklasszikusok irányították a figyelmet az emberi tőke jelentőségére, mely egy új szemléletmód kialakulását jelenti a gazdasági racionalitás munkaerőpiaci szerepét illetően, ezzel új kutatási irányvonalakat kijelölve. A modern társadalmakra jellemző emberi tőke felhalmozás változását használja magyarázatul a nők munkaerőpiactól való távolmaradásával kapcsolatos döntésre. A humán tőke elmélete rámutat arra, hogy osztják be az anyák idejüket a gyerek, az otthon és a munka között a szülés után, a családi életciklus alatt. A nők egyre inkább tudatában vannak a gyermekvállalással kapcsolatos alternatív költségeiknek, és fel tudják mérni az időbefektetést és a jövedelem-kiesésüket.

A szociológiai magyarázat értelmében a preferenciák a társadalmi normák szocializációs folyamatának függvénye, melyek az idők során meg is változhatnak. Az egyéni preferenciák tehát nem függetlenek a társadalmi korlátoktól, mely korlátok magában foglalják a társadalmi normákat és társadalmi gazdasági struktúrákat. Ugyanakkor a normák az egyéni preferenciák és cselekvések eredményei, melyek az intézményesülés folyamatán keresztül realizálódnak a társadalomban. A szociológiai megközelítés rámutat arra is, hogy a modern társadalmakban általánossá vált kétkeresős

családmodell, ill. a megváltozott munkaerőpiaci feltételek, milyen többes szerepek betöltése elé állítják a nőket.

Összességében tehát, annak ellenére, hogy a neoklasszikus közgazdasági elméletek nem tökéletesek, azt nem lehet állítani, hogy az egyének ne végeznének racionális kalkulációt a költségekről és bevételekről. Habár a nők végeznek racionális kalkulációt a munka és az otthonmaradás közötti választásnál, a döntést mindig korlátozzák a lehetőségei. A lehetőségek pedig a társadalmi és gazdasági struktúrától függenek, mely az egyén akaratán kívüliek. A nők adott feltételek között fennálló preferenciáiknak megfelelően viselkednek, mely preferenciák jelentősen eltérőek az egyes egyének esetében.

IV. Empirikus elemzés

IV.1. Empirikus előzmények

Jelen fejezet célja, hogy átfogó betekintést nyújtson arról, mik lehetnek azok a befolyásoló tényezők, melyek meghatározzák a nők munkaerőpiaci részvételét a gyermeknevelés első éveiben, mikor vállalnak újra munkát a nők szülés után. A következőkben összefoglalom a kapcsolódó külföldi⁵⁶ és magyar kutatási tapasztalatokat, mit jelent a nők számára a munkaerőpiacra való visszatérés döntése. Mindezek az elemzések hasznosak arra, hogy bemutassák milyen korlátokat szabhat a női munkaerőpiaci részvételre az anyasági státusz, a gyermeknevelés, milyen kapcsolatban van közvetve pl. a kor, a végzettség, a munkatapasztalat stb. a szüléssel, mely mind kihat a piaci lehetőségekre – s így a munkába való visszatérésre – a szülés utáni időszakban. Tekintettel arra a tényre, hogy a gyermekszülést követően az édesanya legfőbb feladata az otthoni teendők (háztartás, gyermeknevelés....) ellátása, a munka világába való visszatérés igen komoly döntést jelent a nő számára. A kérdés tehát, hogy mik azok a tényezők, amelyek befolyásolják ezen döntés meghozatalában?

Ebben a részben tehát a nők szülés utáni munkaerőpiaci viselkedésével összefüggő korábbi kutatásokba szeretnék betekintést nyújtani.

IV.1.1. Külföldi kutatási tapasztalatok

A külföldi kutatásokat áttekintve számtalan vizsgálat született a témához kapcsolódóan. A kérdésfelvetések sok szempontból hasonlóak, sok szempontból különböznek. A vizsgálathoz felhasznált változók azonban mindenképp hasznos tapasztalatként, valamint kiindulópontként szolgálnak saját kutatásom elvégzéséhez.

Greenstein (1989) az amerikai munkaerőpiacon végzett kutatásában pl. az alábbi tényezők hatását vizsgálta meg a szülés után otthon töltött idő hosszára vonatkozóan: férj jövedelme, a nő kereseti potenciálja, gyermekfelügyelet költsége, otthoni munka helyettesítésének költsége, a nő hozzáállása a visszatéréshez, korábbi munkaerőpiaci tapasztalat, demográfiai tényezők (pl.: a nő életkora az első szüléskor, az első

házasságkötéskor, valamint a kettő között eltelt idő, képzettsége, lakhelye stb.). Han, Ruhm, Waldfoget és Washbrook (2008) a 2001-ben szült amerikai nők körében vizsgálta, mely faktorok hatottak leginkább az otthon töltött idő hosszára. A legerősebb faktornak a „szülés előtti munkaviszony” kérdése bizonyult. Ezen kívül vizsgálták pl.: családi állapotot, végzettséget, kort, gyermekszámot, keresetet, foglalkozást.⁵⁷ McRae (1991) felmérése szerint a visszatérés idejét elsősorban a foglalkozás és a munkaadó hozzáállása határozza meg. Moore, Spain és Bianchi (1984) véleménye szerint a témát vizsgáló kutatásoknak mindenképp ki kell térnie a munkatapasztalatra, munkaórák számára, foglalkozásra és a munkával való elégedettségre. Érdekes a vizsgálatba bevonni a munkaidőt, bevételt, a gyermekfelügyeletet, az apa otthoni tevékenységét, részvételét a gyermekfelügyeletben. Egy kaliforniai nők körében végzett korábbi kutatásban Gerson (1985) a humán tőke jelentőségét emelte ki (pl.: magasabb iskolai végzettség, magasabb beosztás, korábbi munkaerőpiaci tapasztalatok, munkával való megelégedés, jövőbeli lehetőségek...), mely meghatározó attól függetlenül, hogy anyagi szempontból indokolt lenne-e a visszatérés vagy sem. Volling és Belsky (1993) szintén a visszatérésben szerepet játszó faktorok feltárását célozták meg. Vizsgálták többek között az iskolai végzettséget, a hivatás presztízsét, a jövedelmi és karrierlehetőségeket.

A munkába visszatérő ill. az otthon maradó nők közötti különbségséget vizsgálta Gottfried és Gottfried (1988), akik a kétféle választás gyerekeket érintő hosszú távú hatásaival foglalkoztak. Hasonló témában végzett kutatást Cotton (1989) ausztráliai nők körében. Cotton a munkához való kötődést, és a kisgyermekes anyák alkalmazásának kapcsolatát vizsgálta.

Vannak olyan tanulmányok, melyek bizonyos szűkebb csoportokkal foglalkoznak, mint pl. a magasan kvalifikált nők, melyek rávilágítanak néhány speciális magatartási jellemzőre. Számtalan kutatás próbálta már vizsgálni a nők (Fernandez 2007), a fiatal anyák munkaerőpiaci viselkedését (McLaughlin 1982, Leibowitz-Klerman 1995). Sok kutatás elsősorban az első szülésre fókuszál, mert több felmérés is bizonyította, hogy az első gyermek vállalása esetén merül fel a legnagyobb változás (Mott-Shapiro 1982).

⁵⁶ Alapvetően angol nyelvű.

⁵⁷ Az elemzésükből kiderült, hogy az amerikai nők többsége már a gyermek 1 éves korára visszatér a munkaerőpiacra. A szülés utáni visszatérés idejét mások is vizsgálták, bár eltérő eredményeket kaptak. Klerman és Leibowitz (1990) például azt találta, hogy a nők 50%-a a szülés utáni 5. hónapban tért vissza dolgozni. Waite szerint a nők 69%-a 12 hónapon belül, míg Wenk és Garrett (1992) eredményei szerint a nők 40%-a több, mint 12 hónappal a szülés után tér vissza dolgozni. (Az OECD átlagban a szülési szabadság hossza 14 hónap, és a nők többsége ezt igénybe is veszi.) Ezek az eredmények azonban nem összehasonlíthatók a magyar vizsgálatokkal az eltérő kulturális háttér ill. törvényi szabályozás miatt.

Számos olyan kutatás volt az Egyesült Államokban, amely azt vizsgálta, milyen hatással van a női ill. a férfi munkaerőre a szülővé válás (Greenstein 1989, Kaufman-Uhlenberg 2000, Lundberg-Rose 2000, McLaughlin 1982, Wenk-Garrett 1992). Létezik olyan tanulmány, amely kifejezetten a gyermekszületés körüli női munkaerő-változást vizsgálta (Leibowitz-Klerman 1995, Waldfogel 1997), és van, amely a gyermekszületés körüli női és férfi munkaerő-változást együttesen vizsgálta (Lundberg-Rose 1999). Bár a gyermekvállalás természetesen kihathat mindkét nem munkaerőpiaci viselkedésére, jelen kutatásban én kizárólag az édesanyákra fókuszálok.

IV.1.1.1. Az édesanyához közvetlenül kapcsolódó (demográfiai és emberi tőke) jellemzők

Az édesanyához kapcsolódó jellemzők, pl. gyermekvállalási kor, kapcsolatban áll(hat) a nő születési kohorszával, lehetőségeivel és korlátaival a képzésre és a korábbi munkatapasztalat hosszára vonatkozóan. Az iskolai végzettség hatással van arra, ahogyan a világot észleli, és válaszolni tud a változó társadalmi feltételekre, befolyásolja az egyén attitűdjét a nemi szerepek értelmezésében. Kihatással van arra, hogy értékeli a munka és az otthonlét kapcsolatát, hatásait, és természetesen befolyásolja piaci termelékenységét és otthoni tevékenységét a gyermek mellett. A munkatapasztalat az egyik legdirektebb indikátora a piaci termelékenységnek, éppen ezért a legdirektebb mértéke annak, milyen költségek kapcsolódnak a gyermekhez a munka hiányából eredően.

Az, hogy egy nő milyen idős korban vállalja az első gyermeket, szintén befolyásolhatja a munkaerőpiaci viszonyát a gyermekszülés után. Különböző csoportokkal foglalkozott Holmstrum (1973) és Ginsber (1966): Ginsberg feltáró elemzésében a munka és a család közötti döntéshozatali folyamatot mutatja be a magasan kvalifikált nők csoportjában, Holmstrum a házasságukat vizsgálta. Mindketten rámutatnak a magas képzettség és a magas státusú foglalkozások kapcsolatára. Rámutatnak arra is, milyen magas munka iránti elkötelezettséget mutatnak a nők ezekben a pozíciókban, milyen atipikus a munka ill. a gyerekneveléssel kapcsolatos normarendszerük a magas képzettségű, karrierorientált nőknek. Ezeknek a nőknek az esetében fontos a folyamatos munkavégzés a szülést követő időszakban is. Szintén ennél a csoportnál jellemző a házasságkötés elhalasztása az átlaghoz képest, valamint a

család méretének korlátozása. Az eredmények szerint, aki már későbbre halasztotta a gyermekvállalást, idősebb korában sokkal inkább kíván visszatérni a munkaerőpiacra, mint a fiatalabb édesanyák. A témában végzett vizsgálatot Smith-Lovin és Tickamyer (1978) is, akik arra az eredményre jutottak, hogy a korai házasság ill. a korai gyermekvállalás negatív hatással van a további foglalkoztatási lehetőségekre. Az idősebb nőknek, akik az első gyermeket várják, sokkal több munkatapasztalatuk van, magasabb a fizetésük, szorosabban kötődnek a munkaerőpiachoz, mint a fiatalabb anyák. Minthogy a nők fizetése nőtt az idők során a férfiakéhoz képest, egyre nagyobb arányban járulnak hozzá a családfenntartáshoz, mint korábban. Az eredmények azonban nem egyértelműek. Chang (1997) éppen az ellenkező megállapításra jutott: azt találta, hogy a fiatalabb kohorszoknak nagyobb a kötődése a munkaerőpiachoz, nagyobb arányban térnek vissza a munkaerőpiacra az első gyermekvállalás után.

Ahogy a kor szoros kapcsolatban áll a nők részvételével a munkaerőpiacon, a házasodás időpontja is befolyásolja a részvételt. A házasság időzítését és a munkaerőpiac kapcsolatát vizsgálta pl. Elder és Rockwell (1976). Azt találták, hogy aki korábban ment férjhez, azok inkább összehangolják a gyermeknevelést és a munkavégzést, míg akik később, azok könnyebben otthagyják munkájukat a gyermek születésekor. Ennek egyik magyarázata szerintük, hogy ahol később házasodnak és vállalnak gyereket, abban az esetben a család jobban tolerálja, hogy az anya otthon marad.

A házasságnak, a családi állapot alakulásának is lehet pozitív vagy akár negatív hatása a munkavállalásra a gyermekvállalás után. Több kutatás is azt mutatta ki, hogy a házasságnak negatív hatása van a munkaerőpiaci részvételre (Waite 1980). A nők lehetőségeinek növekedésével azonban a házasság egyre kevésbé jelentős tényező (Klerman-Leibowitz 1990).

A nők iskolai végzettsége szintén befolyásoló hatással bír. A feleség magasabb végzettségi szintje nagyobb munkaerőpiaci részvételhez kapcsolódik (Bowen-Finnegan 1969), hiszen a magasabb végzettség magasabb termelékenységet (bérpotenciált) jelent. Kérdés tehát, hogy a munkamegszakítással kapcsolatos hosszútávú költségekben bekövetkező változás magyarázza-e a nők munkával kapcsolatos magatartását a szülés körül. Hill és Stafford (1974) Eredményei szerint a magasabb képzettségű nők nagyobb arányban függesztik fel munkájukat gyermekvállaláskor. Azért hagyják el könnyebben a munkaerőpiacot, mert számukra viszonylag könnyebb a későbbi visszalépés is a munka világába. Klerman és Leibowitz (1990) vizsgálatukban azt kapták, hogy a magasabb

végzettségű nők hamarabb visszatérnek a munkaerőpiacra.⁵⁸ Waldfogel (1997) kutatása szerint is pozitív hatása van a magasabb végzettségnek a munkába való visszatérésre. Ha a nő képzettsége és foglalkozása magasabb, a nő többet veszít a távolléttel, hiszen nagyobb jövedelemnövekedési elvárásaik vannak, mint a kevésbé képzetteknek (Loeb-Corcoran 1999, Mincer-Polachek 1974). Számos kutatás azonban nem mutatott ki különbséget a képzettebbek és a kevésbé képzettek között (Loeb-Corcoran 1999, Gladden-Taber 2000). Waite azt találta (1976), hogy a nők végzettségének általánosan elhanyagolható, vagy negatív hatása van a munkavégzésre az életciklus során. Következtetése, hogy a magasabb végzettség éppen hogy a munkaerőpiacról való kivonulásra, mint a még magasabb jövedelmi hatalom elérésére ösztönöz. Ha megnézzük tehát a szakirodalmat, nem egyértelmű, hogy a képzettségi szint milyen összefüggésben áll a munkaerőpiaci részvétellel. A magasabb képzettségű nők inkább részt vesznek a munkaerőpiacon, mint az alacsonyabb képzettségűek, azonban a gyermekvállalás körül ez másképp hathat. Másképp hat a kilépésre és a visszatérésre is. A Leibowitz (1972), Hill és Stafford (1974) valamint Gronau (1973) közötti vita, hogy megmagyarázzák az anya végzettségének hatását a nempiaci időre (és közvetve, a negatív vagy jelentéktelen hatását a nők munkaerőpiaci aktivitására). Hill és Stafford (1974) azt emeli ki, hogy a képzettebb nőknél magasabb az igény a gyermekfelügyeletre. Ennek oka, hogy a magasabb képzettségű szülők magasabb „minőségű” gyermekeket szeretnének, és ezért hajlandóak többet befektetni a gyermekek felügyeletébe és szocializációjába, amíg kicsik.⁵⁹ Jövedelem növekedésével egyenesen arányos „jobb minőségű gyerekekre” való igényt igazolta Aughinbaugh és Gittleman (2003) is. Gronau (1973) az anya ideje és más inputok közötti helyettesíthetőség alacsony elaszticitását hangsúlyozza amíg a gyermek fiatal, valamint azt, hogy a gyermekgondozás produktivitása változik az anya képzettségének függvényében a tökéletlen információ következtében. Vagyis az egyetemi végzettségű anyák inkább tudatában vannak a gyermekkor jelentőségének, mely a gyermek későbbi magasabb emberi tőkéjét jelenti.

Erős az összefüggés a nők munkával kapcsolatos döntése, és saját korábbi munkatapasztalata között is. Haller és Rosenmayr (1971) rámutatott arra, hogy nagyobb a munka iránti elkötelezettség azoknál a nőknél, akik már régebb óta dolgoznak, és

⁵⁸ Hill és Stafford (1974) arra is választ kerestek, hogy a visszatérés hossza hogyan függ össze a gyermekek számával. Arra az eredményre jutottak, hogy minden további gyermek esetén kevesebb időt töltenek otthon a nők.

sikeresek munkájukban, jobb karriert futottak be. Azok a nők, akiknek már nagyobb volt a korábbi munkatapasztalatuk, inkább visszatérnek a munkaerőpiacra. Klerman (1993) vizsgálata szerint, aki minél később lép ki a munkából szülés előtt, az annál gyorsabban tud újra visszakapcsolódni.

A bér mértéke függ a befektetett humán tőkétől, melyet az empirikus modellek a képzettségi szintből és a korábbi munkaerőpiaci tapasztalatból becsülnek. Minél magasabban képzett valaki ill. minél több időt töltött már korábban munkával, annál magasabb az aktuális bére. A közgazdasági elméletek szerint ezért a magasabb képzettségű nők hosszabb ideig vannak jelen a munkaerőpiacon, nagyobb arányban is vesznek részt a munkába, kivéve a gyermekvállalás időszakát.

IV.1.1.2. A nők viszonya a munkához, családi élethez – értékek és attitűdök, lehetőségek és korlátok

Annak ellenére, hogy a munkaerőpiacon a nők egyenlő joggal – és elvileg esélyekkel – jelennek meg, az otthoni teendők nem jelentenek választási alternatívát a nők számára. Akkor sem, ha ugyanannyit dolgoznak, mint egy férfi, vagy anyagilag lehetőségük is lenne átruházni az otthoni feladatait. Hiszen az anyaság egyben felelősséget jelent a családjáért, a családi boldogság, kényelem megteremtésért. Brannen (1989) felhívja a figyelmet arra, hogy a gyermekes anyák számára sokszor az anyaságról alkotott társadalmi gondolkodás jelent problémát. A nők számára eleve nehézséget jelent a munkahelyi és családi feladatok összehangolása, és ezt még inkább megnehezíti a velük szemben érvényben lévő, negatív megkülönböztetést eredményező ideológia. Az anyaságról kialakult ideológia a munkaerőpiacot is meghatározza, hiszen az előzetes feltevések meghatározzák egy nő számára munkalehetőségeit, és befolyásolják a nőket abban, milyen feltételekkel keresnek ők maguk munkát (Collinson-Knights-Collinson 1990). Sokban változott a dolgozó nőkkel kapcsolatos gondolkodás az idők folyamán. Habár a nők elfogadottsága a munkaerőpiacon mára nem kérdéses, a valóságban még ma is jelentős különbségek figyelhetők meg a női és férfi alkalmazottak között⁶⁰ (Fuch 2003).

Jónéhány további vizsgálat a nemi szerepekre koncentrált a gyermekvállalás és a munkával kapcsolatos magatartással összefüggésben (Smith-Lovin-Tickamyer 1978). A

⁵⁹ Lsd.: Neoklasszikus elmélet.

nemi szerepek átalakulása, átértelmeződése, a feminista nézetek előtérbe kerülése a munkaerőpiaci részvételt is befolyásolta. A hagyományos anyai és háziasszonyi szerep átalakult, ahogy növekedett a nők munkával eltöltött ideje a háztartáson kívül.⁶¹ A nők növelték munkaerőpiaci részvételüket, és így növelték kenyérkereső szerepüket a családon belül. A férfiak jobban belevonódtak az otthoni munkába, gyermeknevelésbe, és így nőtt családon belüli szerepük (Yeung 2001). Így a két nem szerepe közelebb került egymáshoz.

Jelentős elmozdulás figyelhető meg a szerepek értelmezésében az egalitáriánus felfogás felé. Az adatok szerint a háztartásbeli szerepek megítélésében a legfőbb szerepe az iskolai végzettségnek és a foglalkozásnak van. Ez azt jelenti, hogy a magasabb iskolai végzettségűek kevésbé támogatóak a hagyományos normák és értékeket illetően, azaz kevésbé támogatják a nők teljes mértékű otthonmaradását. Kimutatták, hogy a nemi szerepekről egalitárius hitet valló férfiak inkább vállalnak szerepet a gyermeknevelésben, mint a hagyományos attitűdű férfiak, egyre inkább gondolják úgy, hogy a férjeknek és a feleségnek meg kell osztani mind az otthoni felelősséget, mind jövedelmüket egyaránt (Ciabattari 2001). Habár a tradicionális férfiszerep úgy definiálható, mint a munkaerőpiacon való sikeresség (kedvező jövedelem és státusz), ezzel szemben az egalitárius férfi szerep a felelősség megosztását hangsúlyozza mind a kenyérkeresésnél, mind a gyermekfelügyeletnél. A gyermekszületés idején a tradicionális apák többet dolgoznak, hogy további jövedelemre tegyenek szert és nagyobb anyagi biztonságot nyújtsanak a család számára, míg az egalitáriánus apák csökkentik a munkaórák számát, hogy több időt tölthessenek az újszülöttel.

Azok a nők, akik a tradicionális nemi szerepet vallják, sokkal inkább meg kívánnak felelni az anyaszerepnek otthon, és könnyebben hagyják el a munkaerőpiacot, azok a nők, akik egyenlő hangsúlyt fektetnek a munkahelyi és családi felelősségre, sokkal inkább ragaszkodnak munkájukhoz, vagy hagyják el azt csupán egy rövid időre (Thornton-Alwin-Camburn 1983). Ezt támasztja alá pl. Mott és társai (1982) kutatása, akik azt találták, hogy azok a nők, akinek kedvezőbb az attitűdjük a munkaerőpiaci részvétel iránt, hamarabb térnek vissza a munkaerőpiacra a szülés után

Thompson és Walker (1989) úgy vélekedik, hogy annak ellenére, hogy a nőknek sikerült viszonylagos egyenlőséget kivívniuk a gyermek születése előtti időszakra, a gyermek megszületése után továbbra is a házimunka és a gyermekfelügyelet a

⁶⁰ Lásd. II. fejezet.

⁶¹ Lásd. II. fejezet

feladatuk. Ezt támasztja alá LaRossa és LaRossa (1981) felmérése, melyben édesapákat kérdeztek meg. Összességében arra az eredményre jutottak, hogy habár az apák többségében nem a nők feladatának tartják elsődlegesen a gyermekfelügyeletet, válaszaikban többnyire „segítenek” feleségüknek, mintsem hogy megosztanák ezeket a feladatokat. Hochschild (1989) kétkeresős családokat vizsgált, ahol igyekeznek megosztani ezeket a feladatokat. A tapasztalatok alapján Hochschild különbséget tesz az elméleti és a gyakorlatban megvalósult viselkedés között, hiszen míg néhány férfi elméletben törekszik az egyenlőségre, a gyakorlatban már sokszor ez nem valósul meg.

Habár a házasság diplomás nők sokszor önmegvalósítási lehetőséget látnak a munkában, nagyon nehéznek tartják, hogy sikeresek legyenek mind a karrier, mind a család terén (Weaver-Matthews 1990). Nehéz összehangolni a karrier és család által támasztott követelményeket. Gray (1983) 232 házasságú nőt kérdezett meg – doktorokat, ügyvédeket, vezetőket – akik arról számoltak be, mennyi nehézséget okoz számukra a kétféle szerep összehangolása.

Az anyaság és karrier közötti választást vizsgálta Philliber és Hiller (1983). Eredményeik szerint a nem hagyományosan női foglalkozású nőknél gyakoribb, hogy elhagyják a munkaerőpiacot, vagy alacsonyabb státusú pozícióba kerülnek vissza, mint a tradicionális foglalkozások esetében. Kimutatták továbbá, hogy sok nemtradicionális foglalkozást űző nő gyermekvállalás után vált, és hagyományos foglalkozást választ, annak érdekében, hogy csökkentse a tapasztalt szerepkonfliktusból eredő nyomást, feszültséget. Igaz ugyanakkor, hogy a magasabb beosztásban lévő karrierista nők eleve nem a hagyományos értékrendet, hanem a karriert helyezik előtérbe. Sokan inkább arra törekszenek, hogy a nagyobb nyomás ellenére összehangolják a munkát, és az otthoni feladatokat. A gyermek megérkezéssel azonban egyre nehezebb lesz kettős céljait összehangolni, mely eredményezheti a pálya elhagyását, alacsonyabb pozíció betöltését, (vagy sokan lemondanak a gyermekvállalásról). A nemek közötti egyenlőtlenségeket, a karrier és család közötti konfliktust (mint a hátrány egyik legfontosabb tényezője a nők esetében) vizsgálta Fuch (2003) is.

A karrierépítés során már több veszténivalója van az embernek, mint amikor még csak a tudást, képességeket szerzi meg (Light-Ureta 1995). Másrészt azonban kisebb a veszténivalója, hiszen biztosabbnak tudhatja munkahelyét (Blackburn-Bloom-Neumark 1993).

Salo (1977) kutatásában arra az eredményre jutott, hogy a visszatérésről meghozott döntés főképp attól függ, hogy a nő hogyan viszonyul „anya” szerepéhez.

(Angliában például általánosan elfogadott, hogy a gyermek érdekében az a legjobb, ha az édesanya teljes mértékben az otthoni feladatoknak szenteli az idejét (Brannen 1989). Fő feladata ebben az időszakban a gyermekfelügyelet és a háztartás, minden más (így a pénzkereset is) csak másodlagos lehet. Akármennyi többletet is jelentene keresetük a háztartásban, ez csak egy extra többlet lenne ahhoz képest, amely alapvető feladatokat otthon ellát). Hock (1985) eredményei szerint pl. azok a nők, akik hosszabb időt töltenek otthon (vagy egyáltalán nem térnek vissza a munka világába) a nők kettős szerepe közül egyértelműen az anyai szerepet helyezik előtérbe.

Cotton (1989) a munkához való kötődést, és a kisgyermekes anyák alkalmazásának kapcsolatát vizsgálta. Az eredmény azt mutatta, hogy ahol magas volt a munkához való kötődés, ott kevésbé az anyagi tényezők voltak meghatározóak (szemben azokkal, ahol alacsony volt a kötődés).

Sokan vélik úgy, hogy a nők sokkal kevesebb évet töltenek munkával – kisebb a kötöttségük a munkaerőpiachoz – mint a férfiaknak. (Ezért a nőket képezni is sokkal költségesebb.) Továbbá a nők gyakrabban maradnak otthon, ha pl. gond van a gyermekkel, mely szintén problémás a munkaadó számára.

Sok nő a munka élvezetért dolgozik. A Hafstrom és Dunsing (1978) által bemutatott felmérésekben a válaszadók kb. negyede vélekedett így. A legtöbben azonban megélhetésük alapjának tartják a munkát, és emellett remélik, hogy saját egyéb egyéni igényeikkel is találkozik mindez pl.: kellemes munkatársi kapcsolatok, valamilyen szintű presztízs vagy státusz elérése. Ez összefüggésben van azzal a ténnyel, hogy a diplomás nők inkább találnak kielégülést munkájukban, mint sokan, akik alacsonyabb képzettségűek. A diplomások számára a munka is az önmegvalósítás része (Spanner-Rosenfeld 1990).

A személyes és családi háttér is erősen kihat az egyén munkához való hozzáállására (Clausen-Gilens 1990). Magasabb munka iránti elköteleződést mutatott ki magasabb iskolai végzettség esetén Haller és Rosenmayr (1971) is.

Számos kutatás utal arra, hogy a nők munkához való hozzáállását jelentősen befolyásolja, hogy van-e gyermeke, mennyire támogatja a férje, mennyit keres a férje (Clausen-Gilens 1990). Sokat számít, hogyan vélekedik a feleség munkába állásáról a férj (Gray et al. Bond 1990). Fuch (1971) rámutatott arra, hogy szoros összefüggés van a nők munkához való hozzáállása, és közöttük, hogy a férj és a feleség mennyire osztják meg az otthoni feladatokat, mennyire vesz részt a férj a házimunkában.

A kutatások kimutatták, hogy a termékenység és a női munkaerőpiaci részvétel (Hartog-Theeuwes 1986), valamint a termékenység és a kereső potenciál (Francesconi 2002) negatív kapcsolatban állnak egymással. A gyermekvállalás csökkenti a munkaerőpiaci részvételre való hajlandóságot, és az annál erősebb, minél kisebb a gyermek (Lehrer-Nerlove 1981, 1986). Mások azt feltételezik, hogy a munkaerőpiaci részvételre vonatkozó döntések kihatnak a tervezett gyermekszámra (Lovin-Tickamyer 1978).

IV.1.1.3. A visszatérésben szerepet játszó egyéb körülmények

Jónéhány olyan egyéb külső tényező létezik, amely szintén befolyásolni tudja a nők boldogulását a munkába való visszatérésnél egy olyan életciklusban, melyet a női munkaerő magas piaci inaktivitása jellemez. Számtalan olyan közgazdasági és szociológiai írás van, amely bemutatja és interpretálja az egyéni és családi jellemzők, valamint a nők munkaerőpiaci részvételét befolyásoló változók kapcsolatát (Mincer 1962, Waite 1976).

A gazdasági tényezők alapvetőnek tekinthetők, melyek meghatározzák az anyák munkaerőpiaci részvételét az életciklus során, befolyásolják, hogy egy nő hogyan osztja fel idejét a fizetett munka, az otthoni munka és a szabadidő között (Leibowitz 1972, Hill-Stafford 1974, Gronau 1973). Leibowitz (1972) a nők munkaidő-allokációját vizsgálta a piaci és nem piaci tevékenységek között, valamint az iskolai végzettség hatását a piaci és nem piaci teljesítményre. A gyermekvállalás kapcsán, amikor a szülők mérlegre teszik a munka és a családi hatásokat, a személyes gazdasági tényezőknek is fontos szerepük van. Számos kutatás kimutatta, hogy az első szülés körüli női munkaválasztás fontos egyrészt a későbbi munkaerő-aktivitás szempontjából (Shapiro-Mott 1994), valamint meghatározza a nő karrierhaladását (Mincer-Polachek 1974, Felmlee 1995) és fizetését (Shapiro-Mott 1994).

Az elmúlt időszak válási rátájának emelkedése az anyagi függetlenség értékének felértékelődésére ösztönzi a nőket a munkaerőpiaci részvételre (Bianchi-Spain 1996). Ezért a nők egyre inkább előtérbe helyezik saját karrierlehetőségüket a piacról való kilépésről szóló döntésnél, mint a férj családfenntartó szerepét. Így a nő saját keresetének jelentősége erősödött az idők folyamán a férjeké pedig csökkent. (Leibowitz-Klerman 1995).

Waite (1976) elemzésében arra az eredményre jutott, hogy a női munkaerőpiaci aktivitás legfőbb tényezője a nők fizetési potenciálja – az össze többi hatás között – a házasság és az első gyermek megszületése közötti időszakban. A legtöbb tanulmány egyetért abban, hogy a magasabb bérnek pozitív hatása van a piaci munkavégzésre (Swaffield 2000, Fernandez 2007). Minél magasabb a bér, annál nehezebben hagyják el a munkahelyet, és annál szívesebben térnek vissza (Phang 1994), hisz a munkamegszakítás egyúttal jövedelemcsökkenést is jelent a nők számára.⁶² (Baum 2002). Azok a nők, akiknek nagyobb anyagi hasznuk van a fizetett munkából – azok, akik idősebbek, képzettebbek, több a munkatapasztalatuk és fizetésük – inkább maradnak munkájuknál, és rövidebb időre szakítják azt meg, mint mások (Leibowitz-Klerman 1995, Waldfogel 1997). A közgazdasági elmélet szerint a jól kereső nők sokkal inkább kötődnek a munkához, mint a kevésbé jól keresők, hiszen magasabb a költsége (opportunity cost) a munkaerőpiactól távol töltött időnek (Mincer-Polachek 1974), és mert jövedelmük lehetővé teszi, hogy drága idejük helyett fizetett gyermekfelügyelettel helyettesítsék otthon töltött idejüket. Továbbá, a nők fel tudják használni növekvő jövedelmüket arra – és így növekvő hatalmukat a házastársi kapcsolaton belül – hogy a férjtől is egyre több részvételt kívánjanak meg a gyermeknevelés terén (Goldscheider-Waite 1991).

A másik meghatározó tényező a férj keresete. Ha minden egyenlő, akkor minél magasabb a férj jövedelme, annál alacsonyabb direkt költséggel jár a nő távolmaradása a munkaerőpiactól, és éppen ezért, annál kisebb a motiváció arra, hogy a nő fizető munkát keressen.⁶³ A férj keresete általában negatív hatással van a női foglalkoztatásra a gyermekszületés körül, azaz azok a nők, akiknek a férje jobban keres, inkább hajlamosak a munkától való távolmaradásra (Leibowitz-Klerman 1995). A kérdést árnyaltabban vizsgálja Lehrer és Nerlove (1981), akik állítása szerint a férj jövedelmének negatív hatása csupán a gyermekvállalás utáni időszakban jelenik meg, a gyermek vállalása előtt a férj keresete nincs hatással a feleség munkájára. Ez leginkább az első gyermeküket váró házaspároknál jelentkezik, ahol mindketten részesei a tőkebefektetési tevékenységnek. Vagyis a nők fizetési potenciáljának általánosan erős hatása gyengül, ha kisebb gyermekekről van szó, és a férj bevételek negatív hatása a nők munkaerőpiaci részvételére erősödik ebben az időszakban. A gyermek növekedését

⁶² Minthogy a férfiakhoz képest a nők átlagosan gyakrabban szakítják meg a munkát gyermekvárás miatt, ez a tény összefüggésben áll a nemek közötti bérkülönbséggel. Hasonlóan magyarázza a bérkülönbséget a gyerekes és gyermektelen nők között Joshi, Paci and Waldfogel (1999).

vizsgálva azonban azt találták, hogy az idő folyamán a férj keresete ismét egyre kisebb, míg a nők keresete egyre nagyobb hatásban érvényesül (Wenk-Garrett 1992)

Közvetlen hatással van a munkára a gyermekfelügyelet, hiszen az anya ideje és energiája korlátozott. A gyermekfelügyelet kérdése tehát igen fontos a munkába állás szempontjából. A közgazdasági terminológiával élve, mivel a gyermekfelügyelet költsége csökkenti a nettó piaci bért, negatív hatással van a nők kereső munkájára. Egy nő akkor fog dolgozni, ha a piaci bére nagyobb, vagy legalábbis megegyezik a rezervációs bérével. Másszóval, a hasznosságmaximalizálás esetén, a gyermekfelügyelet költsége kihat a részvételi döntésre a nettó bevételi hatáson vagy a gyermekfelügyeletre szánt szülői időn keresztül.

Fontos szerepe lehet annak is, hogy nem tudják megfelelően megoldani a gyermekfelügyeletet (akár anyagi, akár egyéb – minőségi – okokból), hiszen míg pl. a háztartási munkát könnyen rá lehet bízni valaki másra, a gyermekfelügyelet módjának kiválasztása gondosabb odafigyelést igényel. Fontos kérdés, hogy van-e olyan rokon, aki ezt el tudja vállalni, vagy csupán pénzért lehet megoldani, mely költséget vonz maga után (Klerman-Leibowitz 1990). Blau és Robins (1989) azt találta, hogy a gyermekfelügyelet költségének negatív hatása van a nők munkavállalási hajlandóságára. Azok a nők, akik hozzátartozóik tudnak vigyázni a gyerekekre, hamarabb visszatérnek a munkába (Klerman-Leibowitz 1990), nagyobb valószínűséggel térnek vissza a munkába, mint azok, akiknél nincsenek ilyen rokonok. Amennyiben a házastársak bérét tekintjük (ld. fent) és a feleségnek komparatív előnye van a férjjel szemben a munkaerőpiacon, (ami ma már sokkal gyakrabban előfordul, mint a múltban), akkor „gazdaságilag értelmes” lehet, hogy a nő folytassa munkáját, és a férj vállalja a gyermekfelügyeletet.

Egyik legnehezebb kérdés tehát a munkába állással kapcsolatosan a gyermekfelügyelet megoldása. (Főképp, hogy a munkaidő kitolódik, túlórákat kell vállalni, kedvezőtlenek a munkahelyi elvárások, másrésztől általában nem megfelelő a három év alatti gyermekek intézményes ellátása pl.: a bölcsődei férőhelyek száma ill. minősége tekintetében (Plantenga-Remery 2005).

Devine (1992) vizsgálatában szintén a gyermekfelügyelet kérdése tűnt a legnagyobb problémának a visszatérés tekintetében, melyet a munkavégzés alternatív módjainak igénybevételével tudnának enyhíteni. Kiderült, hogy a nők lehetőség szerint

⁶³ Lásd. III. fejezet.

részmunkaidőben (Brannen 1989, Lundberg-Rose 2000, Plantenga-Remery 2005), vagy rugalmas munkaidőben vagy távmunkában térnének vissza, azonban ezt a munkahelyek nagy része nem tudja biztosítani. A gyerek melletti otthoni munkavégzés előnyeit vizsgálta Edwards és Field-Hendrey (2002).

Számos munkahely azonban felismerte, hogy a család és a munkahely közötti egyensúly fenntartásának nehézsége nem csupán az anya, a szülők szempontjából jelent problémát (Plantenga-Remery 2005). A munkahelynek is érdeke, ha segít megkönnyíteni a nők számára ezt a helyzetet. Szervezeti szempontból a munkavégzésre pozitív hatással van, amennyiben segítenek hozzájárulni a nők kettős szerepének kiegyensúlyozásához (pl.: családi programok stb. szervezésével). A „családdal való törődés” tudata növeli az alkalmazottak elégedettségét, mely stabilabb munkaerő jelenlétet biztosít, s így növeli a szervezet termelékenységét.⁶⁴

IV.1.2. Hazai kutatások

A külföldi felmérések nagy mennyiségével ellentétben Magyarországon jelentősen kisebb számú olyan kutatás készült ezidáig, amely jelen elemzéshez kapcsolódna. A nők otthonmaradásának hosszára fókuszáló kérdést az általam megfogalmazott formában még nem vizsgálták. A következőkben szeretném bemutatni azokat, amelyek – kutatásom szempontjából is – fontos magyarországi eredményeket tartalmaznak. Míg az előző részben – az eltérő országspecifikumok és szabályozási környezet miatt – inkább a figyelembe vett változók, a kutatás jellege volt érdekes, a hazai kutatások esetében a vonatkozó eredmények is fontosak, így ezeket nagyobb részletességgel ismertetem.

A Köllő János (2008) által vezetett egyik legfrissebb kutatás vizsgálta többek között a kisgyermekesek visszatérési idejének alakulását. (A kutatás fő célja megvizsgálni azt, hogy a gyermektámogatási rendszer milyen népesedési, gyermekjóléti és munkapiaci hatásokkal jár.) Az elemzés a KSH munkaerőfelmérésén nyugszik. A modell szerint a munkába való visszatérés függ a személyes és környezeti jellemzőktől, a gyermek életkorától, a naptári időtől és a gyermek megszületésekor érvényes segélytől (Bálint-Köllő 2007). A kutatás eredményei azt mutatják, hogy a megszűnés után

⁶⁴ Habár az említett kérdés napjainkban egyre erőteljesebben előtérbe kerül, jelen dolgozat szűkös keretei miatt nem kívánom részletesebben tárgyalni.

átlagosan másfél hónappal a kilépőknek alig több, mint a fele volt állásban. A részmunkaidősök tekintetében ekkor az arányuk jóval alacsonyabb volt, mint a gyermektámogatás alatt. A kilépők egytizede volt munkanélküli, nagyjából egyharmada pedig inaktív a kilépést követően 1993–2005-ben átlagosan. Az anyák kevesebb, mint 5 százaléka tért vissza a munkába a gyermek egyéves kora előtt, és alig 8 százaléka a gyermek kétéves kora előtt, a legkisebb gyermek legalább hároméves korában azonban az arány negyven százalék (Köllő 2008). A kutatás a munkából való kimaradás idejét az utolsó munkaviszony megszűnésétől a gyermektámogatás elhagyásáig eltelt idővel méri. Ennek időtartama az 1997–2005 közötti időszakban átlagosan 4,7 év volt. A kihagyás a teljes idejű munkába lépőknél volt a legrövidebb (3,7 év), és az inaktívvá válóknál a leghosszabb (5,5 év). A gyermekek számát tekintve pedig két gyermek esetén 5,3, három gyermek esetén 7,5, négy gyermek esetén 10,8 év volt (Köllő 2008).

Szintén a családtámogatási rendszer, az otthon töltött idő hossza, az otthon töltött időszak milyensége valamint a visszatérés lehetőségei voltak a fő témái TÁRKI „Házasságban élő kisgyermekes szülők munkamegosztása, munkahelyi előmenetele Magyarországon” 1991-es korábbi felvételének.

Bukodi és Róbert (1999) vizsgálták a nők gyermekvállalás körüli fizetett munkával kapcsolatos döntését. Külön elemzik kilépést a munkaerőpiacról (szülési szabadság igénybevétele miatt), illetve a munkába való visszalépést. A döntések elemzésekor a férjek erőforrásait is figyelembe veszik a feleségé mellett. Mindezt egyrészt a nők különböző társadalmi jellemzőinek függvényében vizsgálják (mint származási háttér, iskolázottság, foglalkozási státusz, munkaerőpiaci tapasztalat, házasságkötési életkor), másrészt figyelembe veszik a családi jellemzőket is (a családban élő gyermekek száma és azok életkora), harmadrészt a házastárs különböző paramétereit (képzettsége, foglalkozása, származása) is. Az elemzés alapját a KSH 1992. évi társadalmi-mobilitás felvétele szolgáltatta. A kapott eredmények szerint, a munkába való visszatérés esélyét az életkor, a munkaerőpiaci beágyazottság (tapasztalat), az iskolázottság, a magasabb foglalkoztatási státusz pozitívan befolyásolja. Ezzel szemben csökkenti az elhelyezkedés esélyét a házasságkötési életkor és a gyermekek száma. A gyermek életkorának aktivitás-csökkentő hatása annál nagyobb, minél kisebb a gyermek. Az elemzésben kitértek a háztartási hatásokra is (férj tulajdonságai), amit az indokolt, hogy a gyermekvállalás általában a férj és a feleség közös döntése.

A nők visszatérését a munkaerőpiacra gyermekvállalás után a Központi Statisztikai Hivatal vizsgálta már több ízben, a munkaerő-felmérés⁶⁵ kiegészítő kérdőívében⁶⁶. A legutóbbi felvételre a 2005. IV. negyedévi lekérdezésnél került sor kb. 2000 fős mintán. A gyermekgondozási ellátást igénybe vevőket korábban már négy alkalommal keresték meg (1993, 1995, 1999, 2002).

A 2005-ös felmérés vizsgálta az újbóli munkavállalási szándékokat ill. a visszatérés lehetőségeit: milyen tényezők befolyásolják ill. nehezítik a munkába való visszatérést. A 2005-ös felvételtől kiderül, hogy a nők $\frac{3}{4}$ része szeretne visszatérni a munkaerőpiacra. Az eredmény igazolja a kétkeresős családmódellet jelenlétét napjainkban is. A visszatérést azonban megnehezíti, hogy sokaknak megszűnt korábbi munkahelye, másoknak a korábbi munkatapasztalat hiánya, vagy a bölcsődei ellátás nehézsége, a községekben élőknek a gyakori ingázás jelent gondot (Váradí 2006:b).

A 2002-es felvétel egy Phare kutatási programmal kapcsolódott össze (Frey 2002). Célja volt annak vizsgálata, hogy hogyan lehetne erősíteni a nők és férfiak egyenlő munkaerőpiaci esélyeit, hogyan lehetne segíteni az inaktív nők – többek között a szülés után munkától távolmaradt nők – munka világába történő reintegrációját (Frey 2004). A családtámogatást igénybevevőket vizsgálva arra a megállapításra jutottak, hogy 2002-ben majdnem 5%-kal többen akartak visszatérni a munkaerőpiacra a gyermekgondozási idő lejártá után, mint a három évvel ezelőtti felvétel idején. Ez következménye lehetett a munkavállalási hajlandóság hosszabb ideje érzékelhető gyengülésében bekövetkező fordulatnak (Frey 2002).

⁶⁵ A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának vizsgálatára 1992-ben új statisztikai adatgyűjtést vezetett be a foglalkoztatás és munkanélküliség konzekvens felmérésére. Bár hasonló adatgyűjtés korábban is létezett, de a – már 2 fejezetben is bemutatott - jelentős gazdasági és társadalmi átalakulások a 90-es években (munkanélküliség megjelenése, gazdaságilag inaktívak hirtelen megnövekedése) szükségessé tették a foglalkoztatással kapcsolatos információk új adatszolgáltatásának kialakítását, hiszen a tényleges munkaerőpiac kialakulásával felértékelődtek a foglalkoztatással kapcsolatos információk. A munkaerő-felmérés a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait használja. Az alapkérdőívhez minden negyedévben egy kiegészítő kérdőív kapcsolódik, amely lehetőséget biztosít a gazdasági aktivitással összefüggő egy-egy részterület megismerésére (Váradí 2006:a).

⁶⁶ A dolgozatban vizsgált kérdéskörhöz kapcsolódóan az alábbi kiegészítő kérdőívek felvételére került sor ezidáig:

- 1993. február–április: A gyedet, gyest igénybe vevő nők munkavállalási szándékáról
- 1995. IV. negyedév: A szülési szabadságon levő, illetve a gyedet, gyest igénybe vevő nők munkavállalási lehetőségeiről
- 1999. IV. negyedév: A nők munkaerő-piaci helyzetéről
- (2001. IV. negyedév: Család változóban)
- 2002. március–május: Visszatérés a munkaerőpiacra, családi kötıtségek
- (2005. II. negyedév: Munkavégzés és családi kötıtségek)
- 2005. IV. negyedév: Visszatérés a munkaerő-piacra a gyermekvállalás után

1999-ben szintén vizsgálták a gyermektámogatást igénybevevő nők visszatérési lehetőségeit, továbbá a családtámogatások szerepét a háztartások megélhetésében, valamint a munkaerőpiaci pozíció és gyermekvállalás kapcsolatának kérdéskörét (Lakatos 2001, Frey 2001), hasonlóan a korábbi (1995-ös és 1993-as) felvételekhez (Lakatos Judit 1993, 1996).

Bár lazábban, de a témához kötődik a munkaerő-felmérés egy másik kiegészítő kérdőíve, melyben a munkavégzés és a családi kötöttségek összeegyeztetését járják körül (Csaba 2006).

A szülők otthoni időfelhasználásával kapcsolatban továbbá Falussy Béla időmérleg elemzéseiből kaphatunk bővebb információkat.⁶⁷

A gyermekvállalási mintákat és a családtámogatási rendszer kapcsolatát vizsgálja a 20-39 éves magyarországi népesség körében a TÁRKI „Gyermekvállalás 2000” felvétele. Célja volt feltérképezni a családdal kapcsolatos értékeket, a családtervezési és gyermekvállalási mintákat, az ezeket befolyásoló társadalmi-gazdasági tényezőket, és javaslatot tenni a családtámogatáshoz kapcsolódó eszközrendszer továbbfejlesztésére.

A Népeségtudományi Kutató Intézet által készített „Életünk Fordulópontja” című vizsgálatsorozat egy követéses módszerű demográfiai és társadalmi panelfelvétel, mely a magyar népesség demográfiai magatartásváltozását írja le. Vizsgálja az élettársi kapcsolatokat, a gyermekszám alakulását, a gyermekvállalás idejét, a házasságon kívül született gyermekek arányát, foglalkozik az öregedés, a szegénység, a cigányság kérdéskörével, és a különböző életciklusokhoz kapcsolódó értékekkel, attitűdökkel. A kutatás nemzetközi összehasonlítást is lehetővé tesz, hiszen részét képezi a „Generáció és nekem” címet viselő nemzetközi kutatásnak. A lekérdezés 18-74 éves korosztályban történt, országos mintán (Spéder 2001, 2002). A kutatás egyik fő kérdésköre volt a családalapítás, gyermekvállalás (Kamarás 2002). A felvételek eredményeiből számos publikáció született. Spéder és Kapitány (2007) tanulmányának célja pl.: a gyermekvállalási magatartás mögött húzódó jelenségek megértése (szülés elhalasztása, párkapcsolati változások, gyermekvállalási szándékok, értékek, családtámogatási rendszer hatása). Spéder (2006) az elmúlt másfél évtized gyermekvállalási magatartásának alakulását mutatja be. Korcsoportonként vizsgálja az első és második gyermekvállalás időzítését, az iskolai végzettséget valamint a partnerkapcsolatok

⁶⁷ A KSH 1963 óta készít időmérleg vizsgálatot. Ezekből a felvételekből lehet nyomon követni a háztartásokban végzett munka időráfordítását is (Falussy 2004).

termékenységi következményeit. Egy másik tanulmány a szülővé válás meghatározó tényezőire, ezen belül is a kulturális tényezők szerepére fókuszál (Spéder-Kapitány 2006).

Pongrácz - S.Molnár - Dobossy (2000) kutatási jelentésének középpontjában a nők munkavállalása, a munkahely biztonsága és a tipikusan női élethelyzetek (szülés, gyermeknevelés, családi, háztartási tennivalók ellátása) közötti konfliktusok, a konfliktusok miatti aggodalmak vizsgálata állt. Feltételezték, hogy ezek elemei a rendszerváltást követően bővültek. 1993-ban, majd 1998-ban – a 18-40-es korosztály körében – felvett kutatás elsődleges célja volt megvizsgálni a rendszerváltozás családi életre gyakorolt hatásait, valamint, hogy milyen munkahelyi körülmények, feltételek okoznak ma jelentős problémákat a fiatal, kisgyermekes vagy gyermekvállalás előtt lévő generációk számára (S. Molnár 1999, Pongrácz 2002).

Az Európán belüli hasonló demográfiai folyamatokat vizsgáló Population Policy Acceptance (PPA) nemzetközi felvétel témája az olyan aktuális problémákra terjed ki, mint az alacsony születésszám, csökkenő házasságkötési és gyermekvállalási kedv vagy az öregedő népesség problematikája. Magyarországon 2000-ben került sor a felvételre a 17-74 éves korosztály körében. A kutatás annak feltárására irányult, hogy az objektív népesedési folyamatokat és tendenciákat miként mozgatják azok az attitűdök, értékek és normák, amelyek a magatartásokat, a családi és egyéni döntéseket vezérlik (Pongrácz - Spéder 2002, S. Molnár 2001, Pongrácz 2001, 2005, 2007).

A családi és társadalmi szerep kérdéskörét már több ízben, 1988-ban, és 1994-ben vizsgálták. A vizsgálat középpontjában a nemek közötti szerepmegosztás alakulása állt a magánélet tekintetében: hogyan módosul a tradicionális beállítódás (férfi a családfenntartó, a nő háziasszony és anya) a modernebb felé (Vaskovics 2000, Tóth 2000, Neményi-Tóth 1998). Hasonló témát ölel fel a 2002-ben felvett International Social Surves Programme (ISSP), melynek központi kérdéskörei: házimunka és keresőmunka egymáshoz való viszonya, a nők munkapiaci szerepvállalása és annak otthoni teendőkre gyakorolt hatása (Blaskó 2006, Kapitány 2003). Vizsgálja az elmúlt másfél évtizedre vonatkozóan a magyar lakosság női munkavállaláshoz és más, a nemi szerepekhez való viszonyát (Blaskó 2005).

Érdemes még megemlíteni a Hungarostudy 2002 országos felmérést, mely a 45 évesnél fiatalabbak gyermekvállalási terveit vizsgálja a tekintetben, hogy ezt milyen pszichológiai és társadalmi tényezők segíthetik, illetve akadályozhatják (Kopp-Skrabski 2003).

A célját tekintve eltérő, de a felvett kérdőíveket elemezve mégis hasznos adatokat tartalmaznak a Magyar Háztartás Panel és a Háztartás Monitor felvételek.⁶⁸

A kismamák körében jelenleg is folyik egy mélyinterjú felvétel Blaskó Zsuzsa vezetésével, a kutatás azonban a dolgozat írásakor még csupán az adatok feldolgozásánál tart.

A felsorolásból látható, hogy míg a nők szerepével, a gyermekvállalással kapcsolatosan igen szerteágazó a jelenleg rendelkezésre álló ismeretanyag, a gyermekvállalást követő munkaerőpiaci visszatérést valójában csupán néhány korábbi felmérés célozta meg. A kutatások számomra releváns eredményit foglalom össze a következőkben.

IV.1.2.1. Az édesanyához közvetlenül kapcsolódó (demográfiai és emberi tőke) jellemzők

Európában beszélhetünk egyfajta mintaváltásról az új, modernizációs körülményekhez igazodva, amelynek egyik legfontosabb eleme a késői gyermekvállalás elterjedése (a felmérések alapján 1990 és 2004 között 23-ról 26,5 évre emelkedett). A folyamat a '90-es évek második felében gyorsult fel, s a halasztó magatartás egyre gyorsabb ütemben is terjed (Spéder 2006, Spéder-Kapitány 2006, Pongrácz 2007). A KSH felmérése alapján a megkérdezett 15–49 éves nők körében 53 százalékuk esetében mérlegelési szempontot jelent az életkor, amikor a (további) gyermekvállalásról kell dönteni (Lakatos 2001). A gyermekvállalás időzítése nem elhanyagolható szempont a nők munkaerőpiaci helyzetét tekintve, hiszen a 30 évnél fiatalabbak, illetve idősebb korosztály munkába lépési esélye alacsonyabb, mint a középkorosztályé (Köllő 2008). A gyermekvállalást követő otthon töltött idő hosszát – Bukodi és Róbert (1999) szerint – a munkába való visszatérés esélyét, az életkor pozitívan befolyásolja.

A házasságkötés idejének kitolódása csökkenti a gyermekvállalást követő otthon töltött idő hosszát. Ezt Bukodi és Róbert (1999) úgy magyarázza, hogy egy minél későbbi házasságkötés esetén (amikor egy nő feltehetően már több időt tölt el aktív munkával a férjhezmenetele előtt), valószínűbb, hogy a házasságkötést követően rövid időn belül gyermeket vállal (mert ebből a szempontból viszont „késésben van”) és kilép

⁶⁸ Ezekről részletesebben: lsd. később.

a munkaerőpiacról. Visszatérése azonban várhatóan gyorsabb lesz, hiszen az előzetesen felhalmozott „karriertőkék” a munkapiacra való visszatérésre ösztönöznek.

A családi állapotot tekintve a szülővé válás a hagyományos párkapcsolati formákban (házasság) nagyobb valószínűségű (Spéder-Kapitány 2006). Spéder (2006) vizsgálja, hogy az első párkapcsolat típusa hogyan befolyásolja a gyermekvállalást. A felmérés eredményei alapján azok, akiknek első kapcsolatuk élettársi (és nem házassági) kisebb eséllyel vállalnak az adott időszakon belül szülői szerepet. Az élettársi kapcsolatok terjedése a párkapcsolatok bomlékonyabbá válását jelentik. De csökkent a gyermekvállalás a házasságok körében is.

Az iskolai végzettség is nagyban befolyásolja a gyerekes nők munkaerő-piaci státuszát. A felmérésekből kiderül, hogy minél alacsonyabb a gyermeket nevelő nők iskolai végzettsége, annál kisebb arányban dolgoznak. A felsőfokú végzettség növeli a gyermeket nevelő nők munkavállalási esélyét. A diplomával rendelkező nők esetében csupán négy vagy több gyermek csökkenti radikálisan a foglalkoztatottságot. Ezzel szemben az alacsonyabb végzettségűek esetén már a harmadik gyermek is (Frey 2004).

Az iskolai végzettség és a termékenység kapcsolatát tekintve a szakirodalom meglehetősen egységes, és negatív kapcsolatot állapít meg (Spéder 2003). A piacgazdaság kiépülésével felértékelődik az emberi tőke, amely a demográfiai tendenciákban is megjelenik: a magasabban képzettek később, és kevesebb gyermeket vállalnak (Husz 2006). (Andorka (1987) szerint ez leginkább érvényes a nem kívánt gyermekekre vonatkozóan, mely a fogamzásgátló módszerek jobb ismeretére vezethető vissza.) A negatív összefüggés oka, hogy a magasabb végzettségű nők tanulmányaik miatt gyakran később kezdik meg aktív termékenységű korszakukat. A kapcsolat azonban fordítva is igaz: sokan a korán születő gyermek miatt kénytelenek tanulmányaikat megszakítani (Gyermekekvállalás 2000 – TÁRKI). A nő magasabb iskolai végzettsége tehát negatív hatással van a gyermekvállalásra (Kamarás Ferenc 2002).

A munkaerőpiactól való távol töltött időt tekintve megállapítható, hogy hossza erodálja a korábban megszerzett tudást, s ebből kifolyólag rontja a gyermekgondozási szabadságon lévők foglalkoztathatóságát (Frey 2002). A visszatérést tekintve azonban a felsőfokú végzettségű nők némileg kevésbé pesszimistán ítélik meg a gyermekvállalásnak az elhelyezkedésre gyakorolt hatását. Ebből tehát úgy tűnik, hogy a magasabb iskolai végzettség várhatóan jobban kiegyenlíti az elhelyezkedésnél azt a hátrányt, amit az alkalmazók szempontjából a kisgyermek, és az ezzel járó fokozott kötöttség jelent (Lakatos 2001). Ezt igazolják a KSH legutóbbi, 2005-ös felvételének

adatai is, mely szerint az alacsonyabb végzettségűeknek nagy része azért inaktív, mert szeretett volna ugyan dolgozni, de nem talált munkát az ellátás ideje alatt. A felsőfokú végzettségűek esetében azonban többségük az ellátási időt tudatosan kizárólag gyermeke(i) nevelésére kívánja felhasználni (Váradi 2006:b). Köllő (2008) kutatása is arra az eredményre vezetett, hogy a támogatásból való kilépés esélye az általános iskolát, szakiskolát és középiskolát végzettek esetében alacsonyabb, mint a diplomásoké.

A már többször hivatkozott humántőke-elmélet szerint az oktatásba és a képzésbe történő többletberuházás nagyobb szakmai ambícióra ösztönöz, jobb piaci és magasabb jövedelmi lehetőségeket teremt. A magasabb képzettség így negatív hatást gyakorol a nők munkaerőpiacról való kilépésére (ezek a nők kis valószínűséggel hagynak fel foglalkozási karrierjükkel), ugyanakkor fokozott mértékben valószínűsíti a visszatérést oda. Így a képzett, magasabb foglalkozási pozícióban lévő nők kevesebb időt töltenek szülési szabadságon, és korábban visszatérnek a munkaerőpiacra, mint kevésbé előnyös helyzetben lévő társaik. A munkába való visszatérés esélyét az iskolázottság tehát pozitívan befolyásolja (Bukodi-Róbert 1999).

A fentiekből következik, hogy hasonló a hatása a gyermekvállalást megelőző munkaerőpiaci tapasztalatnak is. A munkaerőpiacon eltöltött hosszabb idő szintén növeli a női humántőke értékét. Ez a felhalmozott tőke várhatóan negatív hatással van a szülést követően otthon töltött idő hosszára, hiszen az előzetesen felhalmozott tőke a munkapiacra való visszatérésre ösztönöz. A munkába való visszatérés esélyét, a munkaerőpiaci beágyazottság (tapasztalat) pozitívan befolyásolja. A nagyobb munkapiaci beágyazottság így feltehetően negatív hatást gyakorol a nők munkaerőpiacról való kilépésére, ugyanakkor, fokozott mértékben valószínűsíti a visszatérést (Bukodi-Róbert 1999). A munkaerőpiaci felmérések szerint egyre többen vannak azok, akik az ellátás ideje előtt nem dolgoztak⁶⁹, így esetükben a munkába való visszatérést munkatapasztalat hiánya tovább nehezíti (Frey 2002, Váradi 2006:b).

Az „üvegfal” jelenség arra mutat rá, hogy a nőket kevésbé veszik fel stratégiai állásokba, ahol viszonylag könnyebb a felfelé mobilitás. A nők többsége támogató jellegű állásokat tölt be (pl.: adminisztráció), amelyekben ez sokkal korlátozottabb. Ez

⁶⁹ A családtámogatásban részesülők körében 1993-1999 között nőtt azoknak a száma és aránya, akik a szülést megelőzően nem dolgoztak. A gyed újbóli bevezetésével (2000-ben), némileg módosult ez a kép: 2002-re 76,8%-ra emelkedett azoknak a részesedése, akik a gyermekgondozási támogatás igénybevétele előtt keresőmunkát végeztek. (Frey 2002). 2005-ben a válaszadók 30%-a nem dolgozott a szülést megelőzően, azaz nincsen semmilyen korábbi munkatapasztalata.

nem csupán a nemi sztereotípiák miatt jellemző. Szívesebben alkalmaznak olyat, aki jobban tud a munkára figyelni annak segítségével, hogy otthonról nagymértékű támogatást kap (Nguyen 2005). Azok a nők azonban, akiknek sikerül kedvezőbb foglalkozási státuszt elérniük, nehezebben hagyják el a munkaerőpiacot – hiszen „értékesebb”, nagyobb emberi tőkét kell feláldozniuk – s ebből az okból kifolyólag valószínűleg igyekeznek hamarabb is visszatérni a munkába. A magasabb foglalkozási pozícióban lévő nők tehát kevesebb időt töltenek szülési szabadságon (Bukodi-Róbert 1999).

A jövedelmi helyzetet tekintve a hátrányos helyzetű nők másfélszer nagyobb valószínűséggel vállalnak gyermeket, mint a jómódúak. (A racionalitás elmélete alapján azt lett volna várható, hogy a jómódúaknál lesz nagyobb a valószínűség, hiszen körükben kisebb a gyermekvállalás és fogyasztás konfliktusa. Az alacsonyabb jövedelműeknél viszont egyes jóléti programok megléte és az alternatív aktivitás hiánya miatt volt várható magasabb arány. Az eredmények mögött talán az alacsonyabb használdozati költségek (opportunity cost) állhatnak (Spéder-Kapitány 2006).) A jövedelmi hatást vizsgálva meglepő eredményre jutott Spéder (2001): minthogy az idősebb nőknél erősebben jelentkezik a keresetkiesés (jövedelmi hatás), az elmélet értelmében, a körükben kellett volna csökkennie a foglalkoztatott nők gyermekvállalási hajlandóságának. A vizsgálat azonban nem ezt bizonyította, hiszen hazánkban a 20–24 éves foglalkoztatottak gyermekvállalási hajlandósága csökkent sokkal radikálisabban. Az adatok tehát nem erősítik meg a jövedelmi hatásról kialakított előzetes feltevéseket. A KSH vizsgálta a gyermektámogatási rendszerben eltöltött idő által okozott kereseti veszteséget, mely alapján a kihagyással járó kereseti hátrány viszonylag jelentős, 8-10% (Köllő 2008). Ennek ellenére a kereset kérdését kevésbé kritikusan ítélték meg a nők. A nők több mint 40%-a nem tulajdonított különösebb hátrányt ennek (Lakatos 2001).

IV.1.2.2. A nők viszonya a munkához, családi élethez – értékek és attitűdök, lehetőségek és korlátok

Fontos szempont, miként alakulnak az attitűdök a gyermekhez, mint értékhez, a szülői szerephez, a gyermekkel szembeni elvárásokhoz, családcentrikussághoz. A szülőkre a gyermek születése nagy felelősséget ró. Ez a hatás legerősebben az első

gyermek születésénél nyilvánul meg, a további gyermekeknél pedig fokozatosan csökken (Gyermekvállalás 2000).

A fejlett országokban a gyermek elsősorban örömforrás, a szülők a gyermek minőségi nevelését helyezi előtérbe, mely kielégíthető egy vagy két gyermekkel. A gyermekekre egyre kevésbé tekintenek korán kereső munkaerőként, vagy az idős szülők megélhetését biztosító személyként. Egy 1991-ben készített nemzetközi összehasonlító vizsgálat szerint, hazánkban – a többi országhoz képest – sokkal nagyobb arányban állítják, hogy a „teljes élet” csak gyerekekkel képzelhető el (Őri 2001).

Sokan vélik úgy, hogy a magas termékenység biztosítéka, ha az édesanyák minél hosszabb ideig maradnak otthon. (A vizsgálatok azonban ezt nem támasztják alá (Köllő 2008).) Az ISSP kutatás eredményei értelmében (Blaskó 2005, 2006) a magyar lakosság körében erős az a nézet, hogy a kisgyermek számára különösen fontos, hogy minél több időt töltsenek édesanyjukkal. A nőkben erős az anyaszerep fontossága, amiért sok esetben fel kell adnia (eltérő mértékben) állását. Hasonlóan általános vélemény, hogy a gyermek kognitív fejlődése, érzelmi biztonsága és kötődése szempontjából kiemelkedően fontos, hogy a gyermek legalább három (de inkább hat) éves koráig folyamatosan együtt lehessen anyjával. (A nemzetközi szakirodalom ezt sem erősíti meg (Köllő 2008).) Ugyanakkor ugyanolyan jó anyának tartják azokat is, akik mégis a munkavállalást választják.

A családon belül az apa és az anya szerep, feladatai jelentős változásokon mentek keresztül az idők folyamán. A férfiak a hagyományos kenyérkereső szerep mellett egyre inkább részeseivé válnak az otthoni tevékenységeknek, nagyobb a felelősségük a gyermeknevelésben is. A nők pedig éppen ellenkezőleg, a házimunka és a gyermekfelügyelet mellett fokozatosan kapcsolódnak be a kereső tevékenységbe, és járulnak hozzá a családi jövedelemhez. A nemzetközi ISSP kutatásból kiderül, hogy a kétkeresős családmodell mind Nyugat-Európában, mind az Egyesült Államokban erőteljesen megnövekedett. Fokozatosan nőtt tehát a női részvétel a munkaerőpiacon, mellyel párhuzamosan csökkent a főállású háziasszonyok száma (Blaskó 2006). A házimunka nemek közötti elosztásának változásával megkérdőjeleződtek és – legalább is részben – funkciójukat veszítették a hagyományos nemi szerepek (Neményi-Takács 2005). A KSH időmérleg vizsgálata azonban rámutat arra, hogy ennek ellenére még ma is a nőkre hárul az otthoni teendők jelentős része (Pongrácz-S.Molnár-Dobossy 2000).

A rendszerváltozás előtt a magyar társadalomra az erős gyermekcentrikusság és a hagyományos női-férfi szerepbeállítódás volt jellemző. A nők/anyák számára a munkavégzésre alapvetően a család megélhetése miatt volt fontos, az egyéni karrier, ambíciók nemigen játszottak szerepet. A hagyományos szerepmegosztást támogató vélemények a rendszerváltozás után ismételten megerősödtek (Pongrácz 2002, 2005, Blaskó 2005). Habár megfigyelhető a tradicionális családi értékrend lazulása, ez nem egységes a fiatal nemzedékre nézve. Pongrácz, S.Molnár és Dobossy (2000) elemzéséből az is kiderül, hogy a tradíciókhoz jobban ragaszkodók a vidéken élő, alacsonyabb végzettségű, fizikai foglalkozású, házas, gyermekes csoportok, míg a modernizálódó értékrend követői inkább a fővárosiak, magasabb iskolai végzettségűek, szellemi foglalkozásúak, vezető beosztásúak, egyedülállóak, gyermektelenek.

A nemzetközi összehasonlító vizsgálatok kimutatták (ISSP⁷⁰, PPA), hogy Magyarországon ma is a tradicionális gondolkodás jellemző a nemi szerepeket, családot, gyermekvállalást illetően (Pongrácz-S.Molnár-Dobossy 2000, Blaskó 2006, Pongrácz-Spéder 2002, Tóth 2000, Vaskovics 2000, Kapitány 2003, Pongrácz 2002, Laky 2003).

A nemi szerepfelfogás tekintetében előzetesen az volt várható, hogy a hagyományos szerepfelfogással rendelkező nők inkább válnak szülővé. (Spéder-Kapitány (2006) kutatási eredményei azonban azt mutatják, hogy a tradicionális értékrend nincs szignifikáns hatással a szülővé válásra.)

A karrierről alkotott vélemények tekintetében a magyarországi nők jelentősen eltérnek más országoktól (Pongrácz-Spéder 2002). A magyar nők továbbra sem az egyéni céljaikat helyezik előtérbe, gyermekvállalás után a család lesz a fontos, megmarad a hagyományos családcentrikus hozzáállás. A nők többsége meg van elégedve azzal, amit addig munkájában elért. Nem feltétlenül vágnak karrierre, mert úgy ítélik meg, az annyi energiát igényelne, hogy azt a családi élet sínylené meg. Annak ellenére azonban, hogy a család áll a karriertervek előtt, nem állítható, hogy csak anyagi okok miatt szeretnék a magyar nők dolgozni. Ez azt mutatja, hogy az anyagi kényszer nélkül is fontosnak tartják a háztartáson kívüli munkavégzést (Pongrácz - Spéder 2002). A munkavállalásban az anyagiak mellett a karrier, az önmegvalósítás szerepe egyre nő

⁷⁰ A 2002-es felmérésből is az derült ki, hogy a megkérdezettek 61%-a szerint „a legtöbb nő igazi vágya, hogy otthona és gyermeke legyen”, és 54% gondolta azt, hogy „a háziasszonyi teendők ellátása éppen olyan kielégítő lehet egy nő számára, mint a keresőmunka” (Blaskó 13). Szintén magas arányú egyetértés volt azzal az állítással, hogy „a férj feladata a pénzkeresés, a feleségé a háztartás és a család ellátása”, valamint, hogy „nem helyes az, ha a férfi marad otthon, a nő pedig dolgozni jár” (Blaskó 2006).

(Tóth 2000), változik a munkával való elégedettség mértéke (Ternovszky 2005). Az elmúlt évtizedek szociokulturális változásai hatással voltak a nemi szerepekkel kapcsolatos elvárásokra is. A nők körében egyre nagyobb arányúak a magasan kvalifikáltak, akik többsége a férfiakéhoz hasonló munkaerőpiaci karriert tervez (Bukodi 2005). A fiatalabb generációkban egyre nagyobb az olyan ambiciózus nők aránya, akik a férfiakéhoz mérhető munkahelyi sikereket, pályafutást kívánnak elérni (Nagy 1997).

Ezek ugyanakkor átalakítják a családon belüli munkamegosztás szerkezetét, ill. növelhetik a nők kettős leterheltségét⁷¹, hiszen ezután az otthoni feladatok mellett a munkahelyen is helyt kell állniuk (Bukodi 2005). A nők esetében gyakran merül fel a munka és a család közötti választás szükségességének kérdése. Ennek oka, hogy a családalapítás és a karrierépítés időpontja sokszor egybeesik, és ez – pl. a magyarországi női vezetők esetében – jelentősen csökkentheti a nők karrieresélyeit (Nguyen 2005).

A munkaerőpiaci felmérésben megkérdezett nők kevesebb, mint negyede említette meg a mérlegelési szempontok között a munkahelyi előmenetelt, amikor a (további) gyermekvállalásról kell dönteni. A szakmai előmenetelt kevésbé kritikusan ítélték meg a nők, ebben a tekintetben nemigen tulajdonítottak különösebb hátrányt a gyermekvállalásnak (Lakatos 2001).

A Magyarországon jellemző tervezett gyermekszám alakulását elemzi több kutatás is (Kapitány 2002, Kopp–Skrabski 2003, Szukicsné 2005). Kapitány eredményeiből kiderül, hogy a 18-30 éves fiatalok körében már a tervezett elképzelések is jóval alacsonyabbak a korábbi korosztályoknál, akár már az 5-10 évvel idősebbekhez viszonyítva is.⁷² Kapitány Balázs vezetésével a Népeségtudományi Kutatóintézet jelenleg is részt vesz egy nemzetközi összehasonlító felmérésben, melynek elnevezése: Gyermekvállalási döntések közösségi és egyéni nézőpontból (REPRO). A projekt fő célja feltárni és megvizsgálni azokat a tényezőket, amelyek a termékenységi arányszámok csökkenése és gyermekvállalási döntések mögött meghúzódnak. Ezen belül az alacsony termékenységű társadalmakban megfigyelhető kívánt és valós gyermekvállalás közötti „szakadék” okaira keresi a választ.

⁷¹ Sokan a kétféle tevékenység konfliktusmentes összehangolását a részmunkaidős lehetőségben látják (Pongrácz - Spéder 2002).

⁷² Hasonló témában a KSH is végez ún. családtervezései vizsgálatokat, kizárólag női mintákon.

S. Molnár (2002) a közvélemény gyermekszám-preferenciáit vizsgálja abból a szempontból, hogy az ideálisnak tartott gyermekszám hogyan módosul az egyéni célok, érdekek függvényében. (A hazai gondolkodásban az egyik legnagyobb változás, hogy a 80-as évektől – igaz, csupán 3-4%-os arányban – megjelenik az a vélemény is, hogy ideális a gyermektelen állapot is.) A vizsgálat kimutatta, hogy az ideálisnak tartott gyermekszám nem független attól, hogy a közgondolkodás milyen életcélok megvalósítását tartja fontosnak, melyeket kevésbé. A fiatalabb generációknál az individuális életcélok kerülnek előtérbe, amely könnyen szembekerülhet a harmonikusan működő intimszférával. Az ideálisnak tartott, és a valós gyermekszám közti különbséget vizsgálja Kamarás (2002) is. Az eredményekből látható nagy különbség azt mutatja, hogy hajlandóság lenne a nagycsaládra, de valami oknál fogva ezt a család/egyén nem engedheti meg magának.⁷³ A legnagyobb különbség a fővárosi családoknál, a magas iskolai végzettséggel valamint a magas jövedelemmel rendelkezőknél volt. Pongrácz (2007) elemzése szerint a különbség nem a tervezett gyermekszámról való lemondással, hanem a gyermekvállalás halasztásával magyarázható.

Fontos kérdés az is, hogy a megkérdezettek életcélokat hány gyermek mellett gondolták megvalósíthatónak. A válaszadók leginkább a két gyermeket tartották ideálisnak. A kétgyermekes családmoddelt ideálisnak tartott családok aránya meghaladja a 60%-ot (Kamarás 2002). Későbbi felvételekben megnőtt a 3 vagy több gyermeket tervezők száma (Szukicsné 2005).

A munka világába való visszatérésről szóló döntést számos tényező befolyásolhatja, amely a munkavállalást nehezítő okként jelentkezik. Annak ellenére, hogy a nőket hajtja az önmegvalósítás, a munka szeretete, a munkavállalás fő oka az esetek többségében a család (és gyermekük) jobb anyagi lehetőségeinek biztosítása (Pongrácz 2001, Lakatos 2001). A hosszabb otthon töltött idő emellett kereseti veszteséggel is jár (igazolva a korábban ismertetett modelleket): a vizsgálatok szerint a kihagyással járó kereseti hátrány jelentős (Köllő 2008).

⁷³ A TÁRKI „Gyermekvállalás 2000” felmérésében az ideális, és tervezett gyermekszám közötti különbségre az alábbi magyarázatokat kapták: azok, akik több gyermeket szeretnének, mint ahányat ideálisnak tartanak, döntésüket sokan gyermekközpontúságukkal indokolták. Volt, akinél csak „így alakult”, volt akinél az ok a korábbi gyermekek azonos neme volt. Ahol a tervezett gyermekszám alacsonyabb volt az ideálisnál, ott a legtöbben anyagi jellegű problémákat jelöltek meg. Elenyésző arányban, de megjelentek a családi okok, egészségügyi problémák, munkahellyel kapcsolatos problémák (pl.: munkahely elvesztése, karriertörés).

A gazdaságszerkezet átalakulása maga után vonta a munkahelyi biztonság megingását, munkanélküliség megjelenését is (Pongrácz-S.Molnár-Dobossy 2000). A gyermeknevelés miatt a munkahelytől távol lévő nők és a munkaadók között a kapcsolat meglazul (esetleg teljesen megszűnik), mely tovább növeli a visszatérés bizonytalanságát (Frey 2002, 2004). A KSH legutóbbi felmérése szerint a megkérdezettek kb. 11%-a nem talált megfelelő munkát a gyermekgondozási idő letelte után. A válaszadók negyede nyilatkozott úgy, hogy munkáltatója nem kívánja alkalmazni a jövőben, és alig több mint 55% nyilatkozta, hogy korábbi munkáltatójuknál szeretnének és tudnának újra dolgozni (Váradi 2006:b).

A korábbi felmérésekben szerepel továbbá a munka és a családi kötelezettségek összehangolásának nehézsége (Frey 2002-es tanulmányában a megkérdezettek 58,5%-a említi), vagy az újabb gyermekvállalás terve (Frey (2002) szerint 33,7% azért nem kíván visszatérni a munkahelyére).

IV.1.2.3. A visszatérésben szerepet játszó egyéb körülmények

Az elemzések egy része kitér a háztartási hatásokra is (férj tulajdonságai), hiszen a gyermekvállalás általában a férj és a feleség közös döntése. Korábbi külföldi tanulmányok megállapításai alapján Bukodi és Róbert (1999) vizsgálati eredményében azt várta, hogy minél magasabb a férj (képzettségi vagy foglalkozási) státusa, annál nagyobb a valószínűséggel hagyja el a feleség a munkaerőpiacot. (Ez feltevés azon alapul, hogy a magasabb képzettségű és pozíciójú férfiak jobb anyagi körülményeket tudnak biztosítani családjuk számára, ezért a feleség hozzájárulása a családi költségvetéshez kevésbé szükséges. A feltevés a házastársak gazdasági heterogenitását veszi tekintetbe. Egy másfajta érvelés szerint azonban a nagyobb házassági homogámia következményeként a magasabb képzettségű férfiak általában iskolázottabb nőket vesznek feleségül, akik – a humán tőke elméletének megfelelően – kis valószínűséggel hagyják el a munkaerőpiacot. Többségüknek a sikeres karrier jelenti a vonzóbb alternatívát a hagyományos női szerepekkel szemben, legalábbis életpályájuk korai szakaszában. (Ez utóbbi logika értelmében feltételezhető, hogy minél magasabb foglalkozási státusú a férj, annál valószínűbb, hogy a feleség – gyermekvállalás esetén – rövid időn belül visszatér a munkaerőpiacra.) A tanulmány eredménye szerint Magyarországon a kulturális homogenitás (a partnerek hasonló képzettségén alapuló

házasság) nagyobb jelentőségű, mint a gazdasági heterogenitás (a férj hozzájárulása a családi költségvetéshez nagyobb, mint a felesége). Az az anya tehát, akinek magasan képzett férje van, rövidebb ideig van gyesen és nagyobb valószínűséggel megy előbb vissza dolgozni, mint az iskolázatlanabb férj felesége. Ettől eltérő eredményre jutott Kamarás (2002), akinek felmérése azt erősítette meg, hogy a férfiak magas iskolai végzettsége pozitív hatással van a nők gyermekvállalására, főként, ha a végzettsége a férjénél alacsonyabb. A férj keresetének a jövedelmi hatáson keresztül lehet befolyása, hiszen minél magasabb a férj jövedelme, annál kevésbé terheli a háztartás költségvetését a gyermekszületéssel. A vizsgálatok azonban nem tudták a feltételezett hatást egyértelműen kimutatni (Spéder 2001).

A KSH 1963 óta készít időmérleg vizsgálatot. Ezekből a felvételekből lehet nyomon követni a háztartásokban végzett munka időráfordítását is. Nemek tekintetében a munka élesen elkülöníthető két részre: míg a keresőtevékenység tekintetében az arány 60%-40% a férfiak előnyére, addig a háztartási tevékenység 26-74%-os arányban oszlik meg. Az idők során ugyanakkor összességében a nőktől kevesebb időt követelnek a háztartással kapcsolatos feladatok, köszönhetően a korszerű háztartási eszközöknek, valamint a férfiak egyre aktívabb otthoni részvételének. Az adatokat vizsgálva az idő során a két nem közötti különbség egyre csökkenő (különösen a képzettebb, városi népesség körében). Habár a nők fokozatosan egyre nagyobb arányban léptek be a munkaerőpiacra, ennek ellenére a családon belüli munkamegosztást Magyarországon továbbra is a hagyományos mintázat jellemzi (Falussy 2001, 2004, Frey 2004, Bukodi 2005, Blaskó 2006, Sík-Szép 2001, Pongráczné, 2005, Koncz 1999). A házimunkában való részvétel összefüggésben áll a korábban említett emberi tőke mértékével. Ennek egyik tipikus példája a képzettség és ezzel összefüggésben a kereset. „A magasan képzett, sokat kereső nő jobb alkupozícióban van a családban, míg egy kevésbé iskolázott, rosszul kereső, alacsony foglalkozási presztízsű férj nagyobb otthoni szerepvállalásra kényszerülne” (Blaskó 2006:39). Továbbá, egy magasabb humán tőkével (Becker 1985) rendelkező embernek az otthon töltött ideje is drágább, mintha ezt az időt a munkaerőpiacon töltené.

A megkérdezett anyukák szülés utáni elhelyezkedését jelentősen nehezíti a megfelelő gyermekfelügyelet megoldása. 2005-ben (Váradi 2006:b) a munkavállalást nehezítő szempontként a válaszadók 2/5-e említette ezt meg. A nehézség okát tudakolja a KSH munkaerőfelmérése: Az egyik legnagyobb probléma a kevés bölcsőde (vagy a közeli bölcsőde hiánya), különösen a kisebb településeken, ahol jellemzően nincsenek is

bölcsődék. A gyed-gyes-gyet-ről a munkaerőpiacra visszatérni szándékozó szülők átlagosan egynegyede nevezte meg a bölcsődei férőhely⁷⁴ hiányát a munkavállalás akadályának. A magánszolgáltatók még nem épültek ki olyan mértékben, ami pótolni tudná a hiányzó kapacitásokat. Azonban ezek az intézmények nem is minden társadalmi réteg számára hozzáférhetők, legfőképpen a szokásosnál magasabb térítési díjak miatt. A térítési díj nagysága az érintettek 14,2%-ánál volt a probléma forrása (ez inkább a fővárosban jellemző, ahol visszatérés esetén alternatíva lehet a magasabb térítési díjú magán intézmények (Váradi 2006:b). Sok esetben – azért a pénzért, amennyiért el tudnának helyezkedni – magas költségek esetén már nem éri meg igénybe venni olyan szolgáltatásokat, amelyek a munkavégzés idejére tehermentesítenék a kisgyermekes anyákat a gyermekgondozási feladataik alól (Frey 2002). Nagy az igény az otthoni gyermekfelügyelet iránt is. Ezt leginkább a családtagoktól, ismerősöktől várják, hiszen ebben az esetben számíthatnak az ingyenességére (vagy viszonyozhatják egyéb szívésséggel). Anyagi ill. bizalmi okok miatt kevesebben alkalmaznának külső szolgáltatót (bébiszittert, gyermekgondozót). A városokkal szemben a községekben gyakoribbak a többgenerációs háztartások, közelebb laknak a nagyszülők, rokonok, így a gyermekfelügyeletben nagyobb arányban tudnak ők segíteni. A dolgozó nők több, mint egynegyedénél bízzák a gyermeket valamilyen rokonukra. Problémát jelent azonban sok esetben, hogy nem tudják (vagy nem is akarják) megoldani más, alternatív módokon (családtag, bébiszitter) a gyermekfelügyeletet. Az „egyéb ok” magas aránya mögött többek között az állhat, hogy a gyermekintézmények nyitvatartási ideje általában nem igazodik a munkahelyek munkaidejéhez (Frey 2002). A gyermekfelügyelet megoldatlansága a válaszadók többségénél (2005-ben a válaszadók 2/5-nél) gátolja az újbóli munkába állást (Frey 2002, Csaba 2006, Váradi 2006:b, Köllő 2008). Bálint és Köllő (2007) is arra mutat rá, hogy a visszatérés ellen szóló legerősebb érv a gyermek napközbeni elhelyezése megoldatlansága (családi felügyelet, állami bölcsődei férőhely), valamint ezek hiányában a fizetős megoldások magas költsége.

⁷⁴ A 90-es években bölcsődék száma jelentősen lecsökkent, 2003-ra a felére apadt, s ezzel összefüggésben megnőtt a zsúfoltságuk. (Emellett az óvodák száma nem esett vissza olyan mértékben, mint a bölcsődéké.) A KSH adatai szerint 2005-ben a bölcsődék kihasználtsága 110,3 %. Míg 1987-ben a 3 év alattiak 16,8%-át tudták ellátni (és 100 férőhelyre még 82 gyermeket felvenni), 2006-ban már csak 8,5%-ot (ekkor 100 férőhelyre már 128 gyermek jutott). (KSH 2007). Új, alternatív gyermekintézmény a családi napközi 2-6 éves gyermekek részére, ám ez is a költségtérítéssel alternatívák közé tartozik. 2005. július 1-jétől már minden, 10 ezer fő feletti lakosú településen kötelező bölcsőde üzemeltetése. A kisebb településeken cél a családi napközik létrehozása. Ennek érdekében mindkét lehetőség normatív támogatását is megemelték (Frey 2004, 2008, Koltai–Vucskó 2007, Köllő 2008). A 2009-es módosított családtámogatási törvény elfogadásának egyik feltétele szintén a férőhelyek növelése volt.

Köllő (2008) kutatásában vizsgálja a gyermektámogatás igénybevételének hosszát. Kimutatja, hogy, „a munkától való távollét szignifikánsan rövidebb, ha a lakásban egynél több háztartás él; ha a településen alacsony a munkanélküliség; ha jók a település közlekedési adottságai, és ha a településen egy vagy több bölcsőde működik. Ezek az összefüggések a településméret hatásának kiszűrése után is érvényben maradnak, és összességében arra utalnak, hogy alacsonyabb munkavállalási és munkakeresési költségek esetén rövidebb a gyermektámogatás igénybevétele” (Köllő 2008, p. 37).

Az NKI Népeségtudományi Kutatóintézet munkatársai jelenleg is folytat egy bölcsődei felmérést, ennek eredményei azonban még nem kerültek feldolgozásra.

Napjainkban, hazánkban a kisgyermekesek jelentős része otthon, gyermekével tölti a teljes gyermekgondozási időszakot. Ennek egyrészt oka a gyermekek igényeinek szem előtt tartása, másrészt az a tény, hogy a munkaerőpiaci visszatérés esetükben távolról sem zökkenőmentes. A hosszú távollét alatt a korábban megszerzett ismeretek kopnak, elavulnak, a munkavállalói készségek romlanak, lazul, esetleg teljesen meg is szűnik a kapcsolat a korábbi munkáltatóval. Ebben közrejátszik az a tény is, hogy a munkaviszonnyal rendelkezők csupán háromnegyedének maradt fenn változatlan formában a munkahelye a távollét ideje alatt. Van, akinek munkahelye meg is szűnt, átalakult, vagy jelentős létszámleépítés történt időközben. Problémát jelent az is, hogy a kisgyermeket nevelő nő sok munkáltató számára csökkent értékűvé válik. A munkáltató óhatatlanul is mérlegeli, hogy újbóli alkalmazásuk gyakoribb hiányzással járhat (pl.: a gyermek betegsége esetén), családi kötelezettségeik miatt kevésbé képesek alkalmazkodni a munkavolumen hullámvázához (Váradi 2006:b, Csaba 2006, Frey 2002).

A felmérésekből kiderül (KSH, ISSP), hogy a kisgyermekes édesanyák számára megterhelő a napi nyolc órás munkavégzés, hiszen ezzel nagyon lecsökken a háztartásra ill. a gyermeknevelésre fordítható idejük. Az otthoni és munkahelyi feladatok összehangolásában a részmunkaidős ill. rugalmas foglalkoztatás igen vonzó alternatíva lehet a nők számára. A részmunkaidő természetesen csupán azoknál az édesanyáknál jöhet szóba, akiknek anyagi hátterük megengedi az alacsonyabb keresetet. (A részmunkaidős foglalkoztatást választása azt mutatja, hogy anyagi kényszer nélkül is fontosnak tartják a háztartáson kívüli munkavégzést. Annak ellenére tehát, hogy hazánkban a család áll a karriertervek előtt, nem állítható, hogy csak anyagi okok miatt

szeretnének a magyar nők dolgozni (Pongrácz-Spéder 2002).) A teljes munkaidő rugalmas beosztása ugyanakkor azért is kedvező, mert nem jár keresetcsökkenéssel. Magyarországon azonban csak elenyésző számban nyílik ezekre lehetőség⁷⁵, ezért választják inkább a hosszabb otthonmaradást – a szülést követően – a teljes munkavégzés helyett (Frey 2001, 2002, 2005, 2006, 2008, Csaba 2006). Ezek a lehetőségek ugyanakkor a munkáltató számára is előnyökkel járhatnak, hiszen növelik a munkavállaló megelégedettségét, ezzel növelve teljesítményét, mely jelentősen hozzájárul a vállalat versenyképességéhez is. Csökken a munkahelyi stressz, csökkennek a hiányzások, nő a munkahely iránti elköteleződés és a motiváció. A cég szempontjából további rejtett költségeket csökkenthet, mint pl.: hiányzások, fluktuáció, késések, motivációvesztés, stressz (Keszeg 1999)⁷⁶. Ahogy egyre magasabb számban képviseltetik magukat a nők a magasabb menedzseri szinteken a cégeknél, néhány cég már rájött, hogy szükséges a nőket valahogy segíteni, különben esetleg elvesztik őket. Bár a cégek döntő többsége ma sem kezeli ezt a problémát. A legtöbb cég a munkától független kérdésnek tekinti a gyermekkel kapcsolatos kérdést. A magánélet részeként tartják. Mégis muszáj foglalkozniuk vele, hiszen az egyre szigorúbb törvényi szabályozás következtében rá vannak kényszerítve. Általában nem is ismerik fel, hogy milyen előnyei lehetnek a kismamák foglalkoztatásának.

Abban, hogy Magyarországon a kisgyermekes anyák közül ilyen alacsony arányban vállalnak munkát⁷⁷, kiemelt szerepe lehet az összes többi tagállamtól eltérő gyermekgondozási támogatási rendszernek, mely időtartamában jelentősen megnöveli

⁷⁵ Magyarországon 2006-ban a férfiak 2,6%-a, a nőknek pedig a 5,6%-a dolgozott részmunkaidőben, szemben az EU27 tagállamának 7,7, ill. 31,2%-os átlagával. A részmunkaidős foglalkoztatás szűkös elterjedtsége – legalábbis a nők esetében – összefügg az alacsony foglalkoztatottsággal (Frey 2008). Az EU átlagát tekintve a magasán képzett, szellemi foglalkozásúak körében több mint 50% dolgozik rugalmas formában. A kötött munkaidő leginkább a régi déli tagállamokban és a legutóbb csatlakozott államokban jellemző. Magyarországon ez az arány az egyik legalacsonyabb, kevesebb, mint 5% (Frey 2006).

⁷⁶ A családi és munkahelyi teendők összehangolására - a nemzetközi példa alapján - Magyarországon is vannak már egyéb törekvések. Ennek ösztönzésére alakították meg pl. a „Családbarát munkahely” díját. (Az első díjat 2000-ben adták át. 2006-ban 4 kategóriában (kis-, közép-, nagyvállalat és költségvetési szervek) osztották ki a díjat.) Ezek a cégek olyan intézkedéseket vezetnek be, melyek egyszerre szolgálják a cég és alkalmazottaik érdekeit. Ezek között szerepelhet pl.: a korábban említett rugalmas munkaidő bevezetése, különböző családi programok szervezése vagy különböző törekvések a gyesről visszatérők kismamák visszailleszkedésének megkönnyítésére (Vöő 2002). A témában a legfrissebb felmérést a JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány végzi, amely az anyabaráti vállalati politikák feltérképezését tűzte ki célul 2009-től.

⁷⁷ Amennyiben megvizsgáljuk a kisgyermekes és nem kisgyermekes nők foglalkoztatási arányát az EU-n belül, a legnagyobb eltérést Magyarország tekintetében láthatunk. Míg nálunk a kisgyermekkel rendelkező nők 32,1% áll csupán foglalkoztatásban, addig a nem kisgyermekesen esetében ez az arány több mint a duplája, 76,3%. Az EU tagállamának átlagát tekintve ez a különbség jóval kisebb (56,1% ill. 72,7%). (Frey 2005).

az otthon tölthető időt (Frey 2005, 2006). A hosszabb fizetett távollétet biztosító és a bőkezűbb gyermeknevelési segély esetén az anyák hosszabb időre válnak ki a munkából. A hazai támogatás munkapiaci hatásait a kutatások egyöntetűen negatívnak találták. A nemzetközi összehasonlító adatok alapján az látható, hogy míg a készpénzes támogatások csökkentik, a természetben nyújtottak növelik a női munkapiaci részvételt⁷⁸ (Bálint-Köllő 2007). A rendszer azon célja, hogy az inaktív nőket támogassa, inkább csak az iskolázott réteg esetén érvényesül, és nagyobb arányban támogatást nyújt az alacsonyabb iskolai végzettségű, korábban a munkaerőpiacon részt nem vevő nők számára, mely a női munkavállalók részarányának további csökkenéséhez járul hozzá (Köllő 2008).

A családtámogatási rendszert több hazai kutató is vizsgálta. Lakatos (1997) tanulmánya pl. az anyasági ellátási rendszer és a gyermekvállalás munkaerőpiaci összefüggéseivel foglalkozik. A családpolitika és gyermekvállalás kapcsolatával foglalkozott Kamarás (2002). A családtámogatási rendszer megítélését vizsgálja pl. Köllő (2008), vagy a TÁRKI Gyermekvállalás 2000 felvétele. A családpolitika családokra gyakorolt befolyásával foglalkozott Neményi és Takács (2005). A KSH felvételei az egyes ellátási formákat igénybevevők létszámát mérik fel (Csaba 2006).

Jelen dolgozat írása közben került ismét a közvélemény központi érdeklődési körébe a támogatási rendszer, és annak módosítási alternatívái. Az új törvénytervezet megalkotása idején számos – nem tudományos erővel bíró, de a hirtelen megnőtt mennyisége miatt megemlítenő – internetes felmérés készült kismamáknak szóló internetes oldalakon (pl. A Babafalva c. internetes felmérést készített a kisgyermekes szülők véleményéről, helyzetértékeléséről a gyed lerövidítésével kapcsolatban. A kismamablog és gazdagmami.hu a dolgozó anyákról, illetve az anyukák munkaerőpiaci helyzetéről, valamint azok javításáról szóló tanulmányát tette közzé honlapján).

⁷⁸ A jelenleg érvényben lévő szabályozás hosszú távollétet garantál (a gyes a gyermek 3 éves koráig jár alanyi jogon), alacsony kompenzációval, miközben a három éven aluliak számára alig van gyermekelhelyezési lehetőség. Ennek hatásait tovább erősíti a 2006-os törvénymódosítás, melynek legfőbb eleme, hogy az édesanya védetségét élvez munkahelyén gyermeke 3 éves koráig (Frey 2008).

IV.1.3. Összegzés

A fentiekben arra törekedtem, hogy egy átfogó képet adjak azokról a kutatásokról, melyek annak vizsgálatára vonatkoznak, milyen tényezők befolyásolják a nők döntését a gyermek születését követően az otthon töltött idő hosszára. Miért választják inkább az otthonmaradást hosszabb időre, ill. mi motiválja a nőket a munkaerőpiaci visszatérésre, ill. ennek időzítésére. A kutatásokból kiderül, hogy a befolyásoló tényezők száma igen nagy, és számos esetben nem egyértelmű, melyik milyen hatással van a döntésre.

Látható, hogy a kérdés többféle módon és többféle módszerrel vizsgálható. A következő részben az általam vizsgált csoportot mutatom be, a vizsgálati módszereket, valamint a kutatás eredményeit ismertetem.

IV.2. A szülés utáni időszak vizsgálata

IV.2.1. A kutatás ismertetése

IV.2.1.1. A kutatás célja

Jelen fejezetben az elvégzett kutatásom eredményeit tárgyalom. Hipotéziseim tesztelését kétféle minta elemzésével vizsgáltam: egyrészt másodelemzést végeztem egy magyarországi mintán, másrészt kérdőíves adatfelvételt készítettem egy hazai nagyvállalatnál, melyet interjúk lekérdezés egészített ki. Kutatásom célja volt meghatározni azt, hogy milyen változók vannak hatással a szülési szabadság hosszára a nők esetében. Elemzésemet azokra az édesanyákra szűkítettem, akik már dolgoztak szülés előtt is.⁷⁹ Empirikus kutatásom két fő kérdés megválaszolását tűzte ki:

I. Milyen – az édesanyához közvetlenül kapcsolódó – objektív, emberi erőforrás ill. értékrendbeli tényezők, valamint egyéb körülmények léteznek, és ezek hogyan befolyásolják a nők otthon töltött idejét, valamint:

II. Van-e, és mi a különbség az első ill. a következő gyermek születése esetén az idő hosszára ható változók tekintetében?

A kérdések megválaszolásához a vizsgált változókat 3 csoportba soroltam:⁸⁰

a: Egyrészt választ kaphatunk arra, hogy az otthon töltött idő hosszúságát befolyásolja-e az iskolai végzettség vagy a szülést megelőző munkatapasztalat, a nő kora, vagy családi állapota.

⁷⁹ Tehát nem az a fő kérdés, miért megy vissza, hisz minden kérdezett visszamegy, hanem az idő hosszúságára ható tényezők.

⁸⁰ Hasonló gondolatmenet szerint vizsgálta Spéder és Kapitány (2006) a gyermekvállalás kérdéskörét az „életünk fordulópontja” felvétel adatait elemezve. Ők két szempontot vettek alapul az alábbi változókat vizsgálva: a, objektív (strukturális) változók: gazdasági aktivitás, jövedelmi osztályhelyzet, párkapcsolati státusz, életkori csoport, b, szubjektív (attitűdök, normák, értékek) változók: vallásosság, anómia, bizonytalanság érzet, státusfeszültség, jövőorientáltság, nemi szerepekről alkotott vélemény, párkapcsolati ideálok, termékenységi normák) A tanulmányban a szülővé válás meghatározó tényezőire, ezen belül is a kulturális tényezők szerepére fókuszál, a rendszerváltást követően Magyarországra vonatkozóan.

A munkaerőpiacról történő kilépés ill. a munkába való visszalépés (szülési szabadság igénybevétele miatt) vizsgálatakor Bukodi és Róbert (1999) a nők munkaerőpiaci viselkedésének társadalmi meghatározóinál a következő csoportosítást használta: a, a nők különböző társadalmi jellemzői (származási háttér, iskolázottság, foglalkozási státusz, munkaerő-piaci tapasztalat); b, családi jellemzőket (a családban élő gyermekek száma és azok életkora); c, házastárs különböző paramétereit (képzettség, foglalkozás).

b: Más változók a nők döntését az attitűdök és értékek tükrében vizsgálják: pl.: az édesanya nemi szerepekről alkotott véleménye mennyiben hat a munkába való visszatérés melletti döntésre?

c: Végül bemutatom, mennyiben befolyásolják a visszatérést egyéb körülmények, pl. a munkaadó kínálta lehetőségek, vagy éppen a megfelelő gyermekfelügyelet megoldása.

A kutatási koncepció kidolgozása azt célozta meg, hogy az elemzés eredményeként további információkhoz jussunk a bemutatott elméletek ill. korábbi kutatások eredményeihez kapcsolódóan. Igaz, a korábbi források már sok szempontból vizsgálták a gyermekvállalás-munkavállalás problémakörét, az általam felvetett kérdést azonban csak korlátozottan tárgyalták. Ez motivált arra, hogy egy részletesebb képet tárjak fel. Jelen kutatással most arra is lehetőség nyílik, hogy az okok mélyebb tartalmát, az összefüggéseket is a vizsgálat tárgyává tegye, így az otthonmaradás hosszának okairól pontosabb képet kaphassunk.

IV.2.1.2. A kutatás menete

A kutatást három lépcsőben végeztem. Ezzel kívántam elérni, hogy a rendelkezésre álló eszközökkel és adatokkal minél teljesebb képet alakíthassak ki:

Elemzés egy magyarországi mintán: Az elemzés első részében egy már meglévő kutatás adatait elemzem. A másodelemzéshez a TÁRKI Háztartás Monitor 2003-as adatfelvételt használom. Annak ellenére, hogy maga a kutatás témája eltér az általam vizsgált kérdéskörtől, több olyan információ található a felmérésben, amely választ ad az általam vizsgált kérdésekre.

Vizsgálat egy magyarországi nagyvállalatnál (kérdőíves felmérés): A fenti felmérés sok szempontból nem fedte az általam vizsgálni kívánt kérdéseket, ezért kutatásom második részében önálló felmérést is végeztem egy szűkebb, jól körülhatárolható csoportnál. A vizsgálat kérdőíves lekérdezéssel történt a teljes csoportra vonatkozóan.

Vizsgálat egy magyarországi nagyvállalatnál (interjú felmérés): Végül, a harmadik lépésben, interjúkat készítettem a kérdőívet kitöltők közül választva. Ezzel

kvalitatív információkkal árnyaltam az első két – kvantitatív – elemzésből nyert eredményeket.

IV.2.1.3. Az elemzés felépítése

A kvantitatív adatok elemzése mindkét mintán az SPSS statisztikai programmal történt. A második minta esetében a kapott eredmények kerültek pontosításra az interjúkból nyert információkkal. Végül a két elemzés eredményeit összevontan értékeltem. Az elemzés több módszerrel történt, hipotéziseimet az alábbi statisztikai eszközökkel teszteltem:

- a, Elsőként leíró elemzés keretei között mutatom be a vizsgált változók jellemzőit.
- b, Második lépésként tesztelem a kapcsolatot a kiválasztott független változók és a vizsgált függő változó (a munkától távol töltött idő az adott gyermek esetében) között.
- c, Ezt követően faktoranalízist használtam a magyarázó változók csoportosításához. (A faktoranalízis megvizsgálja, hogy változóink között multikolinearitás nem áll-e fent, és az eredeti változókat, lineárisan független „mesterséges” változókkal helyettesíti.).
- d, Az elemzés utolsó lépéseként regresszióelemzést használtam annak meghatározására, melyek azok a független változók, amelyek legjobban magyarázzák az anyák munkától távol töltött idejének hosszát a szüléskor.
- e, Az elemzésem végén pedig megnéztem, hogy a magyarázó változók között van-e különbség tekintetben, hogy hányadik gyermekről van szó, azaz különbözik-e az eredmény az első és a második gyermek születése esetén.

Az elemzéshez az alábbi független változókat használtam:

- Az édesanyához közvetlenül kapcsolódó demográfiai tényezők és emberi erőforrás felhalmozás: életkor (a gyermek születésekor), házasságkötési kor, családi állapot, végzettség, munkatapasztalat, beosztás, kereset.
- Az édesanya hozzáállása, értékrendszere és szemléletmódja a családi élethez és munkához kapcsolódóan: anyaszerep, nemiség, karrier, elégedettség, tervezett gyermekszám, nehézségek.
- Az otthon töltött időszak alatt fennálló egyéb (családi, anyagi) körülmények: házastárs/élettárs keresete, házastárs/élettárs végzettsége, házastárs/élettárs

beosztása, házastárs/élettárs részvétele az otthoni feladatokban, gyermekfelügyelet, munkahely, családtámogatás.

IV.2.2. Kutatási hipotézisek

A dolgozat második részében bemutattam a nők munkaerőpiaci részvételének alakulását az elmúlt évszázadban. Áttekintettem, hogyan alakul a munkamegosztás a nemek tekintetében, hogyan vesznek részt egyre nagyobb arányban a nők a termelő munkában. Az elmúlt húsz évre vonatkozóan részletesen foglalkoztam a munkaerőpiacot jellemző mutatókkal, valamint a gyermekes nők munkaerőpiaci jellemzőivel. Ezt követően vázlatos képet kaphattunk a termékenység alakulásáról, végül a magyar családtámogatási rendszer bemutatására került sor.

A következő részben a női munkaerőpiaci magatartást jellemző elméletekkel foglalkoztam. Említésre került mind a közgazdasági, mind a szociológiai nézőpont, kiemelve a gyermek jelenlétének szerepét a női munkavállalás alakulásában. Nagyobb teret szenteltem az emberi tőke elmélet ismertetésének, mely a kutatási témám szempontjából kiemelt figyelmet érdemel. Megállapítható, hogy míg a közgazdasági megközelítés egy zárt, koherens képet mutat, távolabb áll a valóságtól, mint a szociológiai nézőpont, amely azonban kevésbé egységes rendszert képez. Mindezek ellenére az elméletek előnyeinek ill. hátrányinak bemutatásával egy integrált keretet kaphattunk a következőkben bemutatandó hipotézisekhez.

Ezt követően betekintést kaphattunk a kapcsolódó elemzésekben mind a külföldi, mind pedig a hazai kutatásokat tekintve, melyek kitűnő kiindulópontot nyújtottak a továbblépésre, a jelen kutatás megalapozásához.

Mindezek figyelembevételével a nők gyermekvállalása utáni munkaerőpiaci viselkedésére vonatkozóan az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg, s vetettem empirikus tesztelés alá.

H1: Első főhipotézisem, hogy feltételezem, hogy az édesanyák munkavégzéstől való távolmaradásának hossza az első gyermek megszületéséhez kapcsolódóan, magyarázható a nőkhöz közvetlenül kapcsolódó demográfiai és emberi tőke jellemzőkkel, az édesanya gyermekvállalással kapcsolatos attitűdjével, valamint egyéb (családi, anyagi) befolyásoló körülményekkel.

A vizsgált változókat három csoportra bontottam, s ezekhez kapcsolódóan állítottam fel alhipotéziseimet.

H1.1. Egyrészt feltételezhető, hogy az otthon töltött idő hosszát befolyásolják az édesanyához közvetlenül kapcsolódó demográfiai tényezők és emberi erőforrás felhalmozás.

H1.2. Másrészt lehetséges, hogy az otthon töltött idő hosszát befolyásolja az édesanya hozzáállása, értékrendszere és szemléletmódja a családi élethez és munkához kapcsolódóan.

H1.3. Végül feltételezem, hogy az otthon töltött idő hosszát befolyásolják a szülés időpontjában fennálló egyéb (családi, anyagi) körülmények.

H2: Második főhipotézisem, hogy a vizsgált változók befolyásoló hatása eltérhet minden újabb gyermeknél, azaz eltérőek az első, második vagy harmadik (ill. további) gyermek születése esetében. Feltételezem tehát, hogy az első gyermeknél mások a viselkedésre ható tényezők, mint a további (második) gyermek születése esetében.

Az első alhipotézisemhez kapcsolódóan 7, a másodikhoz 6, míg a harmadikhoz 7 változót vettem górcső alá, és fogalmaztam meg további hipotéziseimet.

Abból kiindulva, hogy a nők viselkedését meghatározzák közvetlen demográfiai jellemzőik, valamint emberi tőkefelhalmozásuk mértéke, feltételezhető, hogy a gyermekkel otthon töltött idő hosszára is befolyással vannak. Ennek megfelelően – az irodalom alapján – az otthon töltött idő hossza leginkább az alábbiak mentén jellemezhető.

Anya életkora a gyermek születésekor:

Az utóbbi évtizedekre jellemző, hogy a gyermeket vállaló anyák életkora kitolódik. (Vukovics 2000, Tárkányi 2002). Egy nő a korai gyermekvállalás esetén jelentős humán tőkétől eshet el (pl.: megfelelő képzettség, munkatapasztalat megszerzése). Ez kitolhatja a kívánatos pozíció ill. bér elérését, mellyel nő a munkaerőpiactól távol töltött idő alternatív költsége (Mincer-Polachek 1974). Spéder (2001) szerint fiatalabb korban kisebb a kiesés a gyermek születését követően, mint idősebb korban. Vagyis a gyermekvállalás ellen ható jövedelmi hatás az idősebb korban

tűnik erőteljesebbnek. Az, hogy milyen kapcsolat van az anya életkora (a gyermek születésekor) ill. az otthon töltött idő között, a kutatások alapján nem egyértelmű. Ginsber (1966) vizsgálata szerint, aki már későbbre halasztotta a gyermekvállalást, idősebb korában sokkal inkább kíván visszatérni a munkaerőpiacra, mint a fiatalabb édesanyák. Több a munkatapasztalatuk, magasabb a fizetésük stb., szorosabban kötődnek a munkaerőpiachoz, és ezért rövidebb időre kívánják ezt megszakítani, mint a fiatalabb anyák (Leibowitz-Klerman 1995, Waldfogel 1997). Pozitívabban viszonyulnak a munkaerőpiachoz, hiszen nagyobb a humántőkéjük. Bukodi és Róbert (1999) kutatása is azt bizonyítja, hogy a munkába való visszatérés esélyét az életkor pozitívan befolyásolja.

Más eredmények azonban azt mutatják, hogy az idősebb a nők, akik nagyobb humán tőkével rendelkeznek, több ideig engedik meg maguknak, hogy otthon maradjanak szülés után (Han-Ruhm-Waldfoget-Washbrook 2008). Chang (1997), Klerman (1993) valamint Clausen és Gilens (1990) is azt találta, hogy a fiatalabbak térnek vissza nagyobb arányban hamarabb a munkaerőpiacra a gyermekvállalás után.

H1.1.1. Életkor: Feltételezhető, hogy az életkor befolyással van a nők munkaerőpiaci viselkedésére, s így az otthon töltött idő hosszára. Az idő során a gyermekvállalás kitolódott, a nők csak idősebb korban vállalják első gyermeküket. Minél idősebb egy nő a gyermek születésekor, annál hamarabb tér vissza, hiszen nagyobb a felhalmozott emberi tőkéje, melynek értékcsökkenése is magasabb a távolmaradás hosszának növekedésével.

Anya életkora a házasságkötéskor:

Szintén az utóbbi évtizedekre jellemző újszerű jelenség a hagyományos családi életforma megbomlása, az első házasságkötés idejének kitolódása (Kamarás 2005, Pongrácz 2000, S. Molnár-Kapitány 2002, Tárkányi 2002).

A témában végzett vizsgálatot Smith-Lovin és Tickamyer (1978), akik arra az eredményre jutottak, hogy a korai házasság ill. a korai gyermekvállalás negatív hatással van a további foglalkoztatási lehetőségekre. Sweet (1973) kutatási eredményei azt mutatják, hogy aki később házasodik pozitívabban viszonyul a munkaerőpiachoz, hamarabb visszatér. A hazai kutatások közül Bukodi és Róbert (1999) jutott ezzel megegyező következtetésre: azokban az esetekben, ahol egy nő később házasodik,

várhatóan rövidebb lesz az otthon töltött idő a gyermekvállalást követően, hiszen az előzetesen felhalmozott „karriertőkék” a munkapiacra való visszatérésre ösztönöznek.

Elder és Rockwell (1976) ezzel szemben azt találta, hogy a házasságkötési kor negatívan kapcsolódik a fizetett munkától távol töltött időhöz. Eredményeik szerint, akik korábban kötnek házasságot, jobban összehangolják a gyermeknevelést és a munkavégzést, míg akik később, azok könnyebben otthagyják munkájukat a gyermek születésekor.

H1.1.2. Házasságkötési kor: A korai házasságkötés családcentrikusabb értékrendre utalhat, mely korai gyermekvállalással, ill. több gyermek vállalásával is összefügghet. Mindez negatív hatással lehet a munkaerőpiachoz való viszonyulásra. Minél később kerül sor a családalapításra, annál nehezebben szakítják meg a már korábban felépített karriert. Feltételezem tehát, hogy a késői házasságkötés pozitív kapcsolatban áll a munkaerőpiacra történő visszatéréssel, azaz rövidebb ideig maradnak otthon az édesanyák.

Családi állapot:

A párkapcsolatok jellegének átalakulásával jár a hagyományos családi életforma megbomlása. Csökken a házasságkötési hajlam, emelkedik a válások aránya, növekszik a házasság nélküli együttélést választó párok száma (Kamarás 2005, Pongrácz 2000, S. Molnár-Kapitány 2002), melyet a „második demográfiai átmenet” koncepciója jellemez. A megváltozott társadalmi felfogás egyik fontos eleme pl.: hogy a gyermekvállalásnak már nem feltétlenül követelménye a házasság (Kamarás 2002). A családi állapot hatással lehet arra is, mennyi ideig engedheti meg a család, hogy az édesanya otthon maradjon. Galasi és Körösi (2002) szerint a házastárssal élő gyermekes nők (akik tudnak támaszkodni házastársuk jövedelmére) munkaerőpiaci aktivitása alacsonyabb, mint az egyedül élőké (akinek magasabb a jövedelemszerzési kényszer).

A kutatási eredmények ezen a téren is vegyes képet alkotnak. Vannak, akik a házasság és a szülés utáni munkavállalás között negatív kapcsolatot mutattak ki (Wenk-Garrett 1992, Waite 1980), mások pozitívat (pl.: Klerman 1993). A házasság révén nagyobb emberi erőforrással rendelkező nők több ideig engedik meg maguknak, hogy otthon maradjanak szülés után (Han-Ruhm-Waldfoget-Washbrook 2008). A nemzetközi szakirodalom alapján feltételezhető, hogy a házasságban élők tradicionálisabb

értékrendet vallanak (Shelton-John 1996 in Blaskó 2006), mely előtérbe helyezi az anya otthoni szerepét, s így pozitív hatással lehet az otthon töltött idő hosszára is.

A nők lehetőségeinek növekedésével azonban a házasság egyre kevésbé jelentős tényező (Klerman-Leibowitz 1990).

H1.1.3. Családi állapot: Feltételezésem szerint a házasságnak negatív hatása lehet a gyermekvállalást követő női munkaerőpiaci részvételre. Mind az élettárrsal élő, valamint a gyermekét egyedül nevelő nő ezzel szemben hamarabb törekszik a pénzkereső tevékenységhez való visszatérésre.

Legmagasabb iskolai végzettség:

A XX. században a nők egyre intenzívebben vesznek részt a képzésekben (Bukodi-Róbert 1999). A neoklasszikus elmélet szerint ez jelentősen megnöveli emberi tőkéjüket (Mincer-Polachek 1974), mely lehetővé teszi a nagyobb munkatapasztalat, a magasabb bér elérését (Becker 1978). A munkaerőpiacról történő átmeneti kilépés esetén így egyre magasabb az elmaradt jövedelem (Mincer-Polachek 1974), nagyobb használdozati költséggel jár (Spéder 2004). Többet veszít a távolléttel, hiszen nagyobb jövedelemnövekedési elvárásaik vannak, a munkaerőpiacon kamatoztatható tudásuk, képességeik hamarabb leértékelődhet, mint a kevésbé képzetteknek (Volling-Belsky 1993). Ezért várható, hogy a magasabb végzettségű nők hamarabb visszatérnek a munkaerőpiacra.

McLaughlin (1982) és Greenstein (1989) is azt találta, hogy a képzettebbek inkább megjelentek a munkaerőpiacon szülés után, mint a kevésbé képzettek. Számos kutatás tapasztalt a képzettség és az anyai munkavállalás között negatív kapcsolatot (Greenstein 1989, Waite 1976). A magyar kutatások között Bukodi és Róbert (1999), Váradi (2006), Bálint és Köllő (2007) és Köllő (2008) jutott a fentieket alátámasztó eredményre.

A kutatási eredmények nem minden esetben osztják ezt. Pozitív kapcsolatot talált Waite (1980), Waldfogel (1997), Han, Ruhm, Waldfogel és Washbrook (2008) valamint Klerman és Leibowitz (1990) is. Épp ellenkezőjét állítják, azt, hogy a gyermekvállalás után az alacsonyabb képzettségű nők hamarabb térnek vissza. A magasabb képzettségű nők fontosabbnak tartják a gyermekfelügyeletet („jobb minőségű” gyermekre vágnak), mint a visszatérést (Sweet 1973, Hill-Stafford 1974). Ezért míg a piac által kínált gyermekfelügyelet elfogadható a kevésbé képzett nők számára, kevésbé az a

magasabban képzettebbeknek. Tehát a jobb képzettségű nők később térnek vissza a fizetett munkaerőpiacra.

Számos kutatás nem mutatott ki különbséget a képzettebbek és a kevésbé képzettek között (Loeb-Corcoran 1999, Gladden-Taber 2000, Mincer-Polachek 1974).

Az emberi tőke elméletét alapul véve, jelen vizsgálat kiindulásához az alábbi alhipotézis fogalmazható meg:

H1.1.4. Végzettség: A magasabb végzettséggel magasabb presztízsű, és magasabb jövedelemmel járó pozíció érhető el, vonzó karrierlehetőségekkel. Ezért feltételezem, hogy az iskolai végzettségnek hatása van az otthonmaradás hosszára. Ebben az esetben azt várom, hogy a magasabb végzettségű nők hamarabb visszatérnek a munkaerőpiacra, hiszen náluk magasabb az otthonmaradás költsége.

Korábbi, gyermekvállalást megelőző munkatapasztalat:

A gyermekvállalás előtt munkával eltöltött időt többféleképpen is lehet értelmezni (Geenstein 1989). Egyrészt a piaci bérnövekedés indikátora lehet, mellyel megnöveli a használdozati költségeket a munkaerőpiactól való távollét idején (Mincer-Polachek 1974). Továbbá azok a nők, akik megszakítják munkaerőpiaci jelenlétüket, nincs lehetőségük további emberi tőke (pl.: munkatapasztalat) megszerzésére, megkaphat a korábban megszerzett tapasztalati tudásuk is. Ez kihat a jövőbeli jövedelem alakulására is (Leibowitz-Klerman 1995, Waldfogel 1997). A chicagói iskola érvelése szerint tehát, akiknek nagyobb a korábbi munkatapasztalatuk, így többet vesztenek a kihagyással, mely pozitív hatással lehet a szülés utáni visszatérésre. McLaughlin (1982), vagy a hazai kutatások között Bukodi és Róbert (1999) is azt az eredményt kapta, hogy a munkába való visszatérés esélyét, a munkaerőpiaci beágyazottság – s így a nagyobb munkatapasztalat – pozitívan befolyásolja.

Ugyanakkor feltehető az is, hogy azoknál a pároknál, ahol nagyobb tapasztalattal rendelkezik már a feleség azért, hogy a gyermek születésére elegendő megtakarításuk legyen, hosszabb ideig maradnak otthon a szülés után. Hiszen a nagyobb munkatapasztalattal megerősített humántőke növeli a munkaerőpiaci pozíciót (Mincer-Polachek 1974), így több ideig engedhetik meg maguknak, hogy otthon maradjanak (Han-Ruhm-Waldfogel-Washbrook 2008).

H1.1.5. Munkatapasztalat: Feltételezhető, hogy minél hosszabb a gyermekvállalás előtt a munkával eltöltött idő, annál jobban kötődnek a nők a munkaerőpiachoz. Az idő során megnövekedett az emberi tőkéjük értéke, így nagyobb az otthonmaradás költsége, mely a hamarabb visszatérésre ösztönöz.

Munkahelyi beosztás:

A nők iskolázottságának – és ezzel együtt a foglalkoztatottságának – emelkedése a második világháború után azt eredményezte, hogy a tanulásba befektetett tőke ma már a nők számára is jobb pozíciók megszerzését teszi lehetővé (Koncz 1999, Bukodi-Róbert 1999). A beosztás ugyancsak az emberi tőke elmélettel hozható összefüggésbe. A beosztáshoz olyan egyéb tényezők kapcsolódnak (pl.: bér, karrierút), melyek szintén megnövelik a munkaerőpiactól távol töltött idő alternatív a költségét (Mincer-Polachek 1974), s így a munkaerőpiacra történő gyorsabb visszatérésre ösztönöz. Ezt több kutatási eredmény – pl.: Volling-Belsky (1993), Bukodi-Róbert (1999) – is alátámasztja.

H1.1.6. Beosztás: az otthon töltött idő függhet a betöltött pozíciótól. Feltételezem, hogy a magasabb beosztásban lévő nők visszatérése a munkaerőpiacra korábban történik, mint az alacsonyabb beosztásúak esetében, a nagyobb felhalmozott emberi tőkének ill. az emiatt megnövekedett költségének köszönhetően.

Édesanya keresete:

A közgazdasági elmélet a közvetett költségek közé sorolja a munkaerőpiactól való távollét következtében kieső női jövedelmet (Becker 1965, 1975, Gronau 1977). Az elmélet értelmében a magasabb jövedelmű nőknél magasabb használdozati költsége van a gyermekvállalásnak (hiszen értékesebb a gyermeknevelésre és más háztartási munkára szánt idejük), így anyagilag érdekeltek abban, hogy mihamarabb visszatérjenek a munkaerőpiacra (Spéder 2001, 2003, Greenstein 1989). A használdozati költséget tovább növeli, hogy bére nem egyezik azzal, amit akkor kapott volna, ha folyamatosan jelen van a munkaerőpiacon (Becker 1964). A közgazdasági elmélet szerint a jól kereső nők sokkal inkább kötődnek a munkához, mint a kevésbé jól keresők, hiszen magasabb a költsége a munkaerőpiactól távol töltött időnek (Mincer-Polachek 1974, Galasi-Kőrösi 2002), továbbá mert jövedelmük lehetővé teszi, hogy drága idejük helyett fizetett gyermekfelügyelettel helyettesítsék otthon töltött idejüket.

A legtöbb tanulmány egyetért abban, hogy a magasabb bérnek pozitív hatása van a piaci munkavégzésre. Minél magasabb a bér, annál nehezebben hagyják el a munkahelyet, és annál szívesebben térnek vissza (Phang 1994). A munkaerőpiaci részvétel tehát pozitív összefüggésben van a nő bérével (Waite 1980, Greenstein 1989, Klerman-Leibowitz 1994, 1995, McLaughlin 1982, Volling-Belsky 1993, Waldfogel 1997).

Magyarországon a KSH vizsgálta a gyermektámogatási rendszerben eltöltött idő által okozott kereseti veszteséget, mely alapján a kihagyással járó kereseti hátrány viszonylag jelentős, 8-10% (Köllő 2008). Ennek ellenére a kereset kérdését kevésbé kritikusan ítélték meg a nők (Lakatos 2001).

Több kutatás is vizsgálta a női és férfi keresetek hatását, és azt találták, hogy az idő folyamán a férj keresete egyre kisebb, míg a nők keresete egyre erőbben érvényesül (Wenk-Garrett 1992)

H1.1.7. Kereset: Feltételezhető, hogy a gyermekkel otthon töltött idő hosszára kihat a feleség keresetpotenciálja. A korábbi kutatási eredmények alapján azt várom, hogy azok a nők, akiknek magasabb a keresete, hamarabb visszatérnek szülés után, azaz a nők esetében a magasabb bérnek negatív a hatása az otthon töltött idő hosszára, mivel növeli a család kieső jövedelmét, ennek következtében tehát megdrágítja a gyermeknevelést (mert nem a direkt költségek növekednek, hanem az elmaradt bevételek lesznek magasabbak).

Az eddig bemutatottakon túl az anya attitűdje, hozzáállása éppolyan befolyással lehet döntésére (otthon töltött idejére), ezért ezeket a tényezőket is érdemes figyelembe venni. Az attitűdök vizsgálatánál az alábbi feltételezésekből indulok ki:

Anyaszerephez való viszony:

A döntés nagy részben függ attól, hogy a nő hogyan viszonyul az anyasághoz.

A munkaerőpiac egyik meghatározó jellemzője, hogy a nőknek kettős szerepet kell betölteniük, általában nincs meg a lehetőségük, hogy egyértelműen válasszanak a munka és a család között (Koncz 1999). Akár a szerepkonfliktus, akár a szerepakkumuláció érvényesül, a többes szerepvállalás nagy terhet ró az édesanyák többségére. Salo (1977) kutatásában arra az eredményre jutott, hogy a visszatérésről meghozott döntés főképp attól függ, hogy a nő hogyan viszonyul „anya” szerepéhez.

A kutatások kétféle irányt mutatnak ki: vannak, akik a modern irányt követik (azt vallják, hogy a nő életéhez hozzátartozik a kereső munkavégzés pl. anyagi okok vagy éppen a megszokott szerepfelfogásból adódóan), másoknál a tradicionális attitűdök (családi, anyai szerep) erősödnek meg, esetleg a kizárólagos anyai szerep oldja fel a kettős teher miatt jelentkező konfliktust (Spéder 2001). Ezt támasztják alá a kutatások eredményei: azok, akik a tradicionális nemi szerepet vallják, sokkal inkább meg kívánnak felelni az anyaszerepnek, hosszabb ideig tartózkodnak otthon (Brannen 1989, Hock 1985), mint azok, akik egyenlő hangsúlyt fektetnek a munkahelyi és családi felelősségre (Thornton és társai 1983, Mott és társai 1982).

A közgazdasági elemzések rámutatnak arra, hogy az állandó otthoni anyai gondoskodás igénye idővel változik, a nők felülbírálják az időeltöltésük jelentőségét, és egyre inkább vonzóbbá válik a visszatérés lehetősége a munkaerőpiacra (Schultz 1990, Becker 1981).

A hazai kutatások az anyaszerep fontosságának erős jelenlétét mutatják ki Magyarországon (Blaskó 2005, 2006, Bálint-Köllő 2007, Köllő 2008).

H1.2.1. Anyaszerep: Az anyaság, anya szerep hazánkban még napjainkban is igen fontos a nők számára. Ebből kiindulva feltételezhető, hogy az anyasághoz való pozitív viszony növeli az otthon töltött idő hosszát

Nemi szerep orientáció:

Az oktatási expanzió következtében a nők munkaerőpiaci lehetőségei is megnöttek, könnyebben megállják a helyüket a munka világában (Bukodi-Róbert 1999). A kétkeresős családmódel általánossá válásával a nőknek egymással párhuzamosan több szerepet is szükséges betölteni. E belső konfliktus feloldására van, aki a tradicionális, van aki a modern értékeket helyezi inkább előtérbe. Sweet (1982) a választást szocializációs perspektívából tekinti: a döntéshez való viszonyt, a nemi szerepek gyermekkorban elsajátított voltaához kapcsolja.

A házasság intézményét Becker (1974) egy kétfős termelőegységként értelmezi, melyben a hagyományos nemi szerepmegosztást tartja követendőnek, ahol a nő feladata az otthoni feladatok ellátása, a férfié pedig a munkaerőpiaci részvétel (Belinszki 1997.)

Számtalan vizsgálat koncentrálna a nemi szerepekre a gyermekvállalással, munkával kapcsolatos magatartással összefüggésben (Blaskó 2005, Smith-Lovin-Tickamyer 1978, Thornton és társai 1983, Mott és társai 1982). A kutatások döntő része kimutatja, hogy a

hagyományos nemi szerepek a kiegyenlítődés irányába mozdulnak el a korábbiakhoz képest, a nők növelték kenyérkereső szerepüket, a férfiak pedig jobban belevonódtak az otthoni teendőkbe (Vaskovics 2000, Neményi-Takács 2005, Yeung et al. 2001, Ciabattari 2001). Hazánkban ennek ellenére mindmáig a hagyományos családon belüli nemi szerepfelfogás jellemző (Blaskó 2006, Kapitány 2003 in Spéder, Tóth 2000, Frey 2004, Pongrácz-S.Molnár-Dobossy 2000, Falussy 2001), azaz helyeslik az otthonmaradást a kisgyermekes nők esetében (Tóth 2001).

H1.2.2. Nemiség: Az előző hipotézisből következően feltételezhető, hogy a tradicionálisabb beállítottságú nők több időt szeretnének gyermekükkel otthon tölteni a szülést követően.

Karrier fontossága:

A női munkaerő esetében a gyermekvállalás szempontjából fontos a nők karrierhez való hozzáállása. Sokan a karrier szempontjából kritikus, korai években vállalnak gyereket, és azzal szembesülnek, hogy a korábban megszerzett tudásuk hamar elavul (Spenner-Rosenfeld 1990). Bernard (1971) szerint sokkal nehezebb karriert felépíteni házasság és gyermekvállalás után.

A kutatások kétféleképpen értelmezik a karrier szerepét: A karrierépítés során már több veszténivalója van az embernek, mint amikor még csak a tudást, képességeket szerzi meg (Light-Ureta 1995). Volling és Belsky (1993) kutatási eredményében a visszatérés legfőbb okai között szerepel a vonzó karrierlehetőség. A karrierorientált nőknek esetében fontos a folyamatos munkavégzés a szülést követő időszakban is (Ginsber 1966). Ez összefügghet azzal a félelemmel, hogy karrierje megakadhat a munkából való kiesés miatt, vagy esetleg még alacsonyabb pozícióba kerül vissza.

H1.2.3. Karrier: Azok a nők, akik számára fontos a karrier, vagy már jelentős sikereket értek el munkájukban, jobban kötődnek munkahelyükhöz, így azt várom, hogy esetükben hamarabb következik be a visszatérés.

Munkával való elégedettség:

Számtalan kutatás vizsgálta a nők munkaerőpiaci elégedettségét. Dowdall (1974) vizsgálata szerint a hozzáállásnak nagyobb hatása van a részvételre, mint akár a

képzettségnek, kornak vagy a férj jövedelmének. Hasonló eredményre jutott Greenstein (1989) is.

Mincer és Polachek (1974) magyarázata szerint a nők kevésbé kötődnek munkahelyükhöz, mely a nők otthoni munkamegosztására, gyermekszülésre és gyermeknevelésre vezethető vissza. A legtöbben megélhetésük alapján tartják a munkát, és emellett remélik, hogy saját egyéb egyéni igényeikkel is találkozhatnak mindez.

Ennek ellenére sok nő a munka élvezetért dolgozik (Hafstrom-Dunsing 1978, Crowley 1973), és akkor is dolgozna, ha nem lenne ez szükséges a számára. A munka is az önmegvalósítás része (Spencer-Rosenfeld 1990, Cotton és társai 1989). Crowel (1973) felmérésében azt mutatja meg, hogy a nők többsége akkor is folytatná munkáját, ha nem lenne feltétlenül szükséges. Ezt támasztja alá pl. Mott és társai (1982) kutatása is, akik azt találták, hogy azok a nők, akik elégedettebbek munkájukkal, hamarabb térnek vissza a munkaerőpiacra a szülés után.

H1.2.4. Elégedettség: minél elégedettebb egy nő a munkájával, minél inkább az önmegvalósítást keresi, (mintsem hogy az anyagi tényezők lennének meghatározóak,) annál erősebb a kötődése is munkaerőpiachoz. Ez kihat a családi életre is: feltételezhető, hogy kevesebb időt tölt otthon a szülés utáni időszakban.

További tervezett gyermekek száma:

Számos kutatás kimutatta, hogy a gyermekszám és a női munkaerőpiaci részvétel negatív kapcsolatban állnak egymással (Hartog-Theeuwes 1986, Wenk-Garret 1992, Frey 2006). A gyermekvállalás csökkenti a munkaerőpiaci részvételre való hajlandóságot, és ez annál erősebb, minél kisebb a gyermek (Lehrer-Nerlove 1981, 1986, Galasi-Körösi 2002).

A gyermekszám preferencia kérdéskörét több ízben is vizsgálta a PPA felmérés (Szukicsné Serfőző Klára 2005), vagy pl. a Hungarostudy 2002 felmérés (Kopp-Skrabski 2003). Frey (2002) elemzéséből kiderül, hogy a legtöbben azért nem kívánnak visszatérni a munkahelyükre, mert újabb babát szeretnének. Számos elemzés megegyező eredményre jutott tekintetben, hogy akik több gyermeket terveznek, kevésbé akarnak dolgozni, mint azok, akik keveset (Gramm 1975, Sobol 1973, Hoffman 1974, Waite 1976, Molm 1978).

H1.2.5. Tervezett gyermekszám: Valószínűsíthető, hogy a tervezett gyermekszámnak is hatása van az otthon töltött időre, mégpedig pozitív összefüggésben. Minél több gyermeket tervez egy nő, annál hosszabb a gyermekgondozási időszak.

Munkába való visszatéréssel kapcsolatos nehézségek megítélése:

A munkába való visszatérés időpontjának megválasztása részben magyarázható az anya saját döntésével (pl. újabb gyermek vállalásának terve), részben pedig valamilyen külső kényszerrel (Frey 2002, Váradí 2006:b). A legjellemzőbb válasz arra a kérdésre, miért szükséges a nőknek is dolgozni, anyagi okokra mutat rá (Haller-Rosenmayr 1971, Cotton és társai 1989), hiszen a kétkeresős családoknál jelentős problémát okozhat az egyik kereset kiesése, és az ehhez kapcsolódó közvetett költségek.

Félelmet okozhat a munkaadó kedvezőtlen hozzáállása, hiszen sokan problémásnak, rugalmatlannak tartják a kisgyermekeseket, s emiatt a gyermekvállalás az (újbolí) munkavállalás korlátja lehet (Lakatos 2001). Sokan tartanak attól, hogy akár még el is veszíthetik munkájukat (Spéder 2001, Váradí 2006:b). Amennyiben munkahelye a továbbiakban is számít rá, nem feltétlenül garantált, hogy ugyanabba a munkakörbe kerül vissza, mint korábban (Hopper-Zigler 1988).⁸¹ A hosszas kimaradás miatt szakmai ismeretei is megkophatnak (Frey 2002).

H.1.2.6. Nehézségek: A visszatérni kívánó nőknek számos nehézséggel kell szembesülnie. Ezért feltételezem, hogy befolyással vannak az anya félelmei (anyagi helyzet, munkahely bizonytalansága, szakmai fejlődés, időbeosztás stb.) a visszatérés idejére. Mindezek a tényezők a gyorsabb visszatérésre ösztönöznek.

Az elemzés harmadik részében olyan külső körülményeket veszek sorra, mely az édesanyához közvetlenül kapcsolódó tényezőkön túl, további befolyással lehetnek döntésére. Annak bizonyítására, hogy a nők otthon töltött idejét számos ilyen szempont befolyásolhatja, több hipotézist állítottam fel.

Az emberi tőke elmélet értelmében a család pl. más minőségű döntéseket hozhat, mint a családot alkotó egyének. Így tehát pl. a házastárshoz (élettárshoz) kapcsolódó jellemzők szintén hatással lehetnek arra, mennyi ideig marad otthon gyermekükkel az

⁸¹ Ez utóbbiakat a magyar a törvényi szabályozás nem engedi, a gyakorlatban azonban mégis valós probléma.

édesanya. A közgazdasági megközelítés értelmében a konkrét döntés a családi háztartás bevételi és kiadási oldalának, a nevelési költségeknek, a férj keresetének stb. számbavétele alapján születik meg.

Házastárs/élettárs keresete:

Napjainkban a kétkeresős családmodell a jellemző, ezért nem lehet figyelmen kívül hagyni a Házastárs/élettárs keresetét sem (Gábos-Tóth 2001, Spéder 2001). Ez egyrészt hathat oly módon, hogy minél magasabb a házastárs/élettárs jövedelme, annál inkább megengedhető a család számára, hogy a feleség otthon maradjon, hiszen annál kevésbé terhelik a háztartás költségvetését a gyermekszületéssel fellépő költségek (Spéder 2001). Ezek a háztartások több „szabadidőt” (vagy egyéb nempiaci időt) tudnak vásárolni (Greenstein 1989). Több kutatás is kimutatta, hogy a házastárs/élettárs magasabb keresőképessége negatív összefüggésben áll a női munkaerőpiaci részvétellel a gyermek születésekor (Klerman-Leibowitz 1990), azaz azok a nők, akiknek a férje jobban keres, inkább hajlamosak a munkától való távolmaradásra (Leibowitz-Klerman 1995, Lehrer-Nerlove 1981, Wenk-Garrett 1992, Waite 1980, McLaughlin 1982, Greenstein 1989). Ugyanakkor fennállhat az is, hogy amennyiben a család összjövedelme magasabb, annál inkább megengedhetik maguknak, hogy esetlegesen költségesebb gyermekfelügyeletet vegyenek igénybe, ezzel lehetővé válik a korábbi visszatérés a nő számára.

H1.3.1. Házastárs/élettárs keresete: Feltételezhető, hogy a gyermekkel otthon töltött idő hosszára kihat a házastárs/élettárs keresetpotenciálja. Minél magasabb a férfi keresete, annál alacsonyabb relatív költséggel jár a nő távolmaradása a munkaerőpiactól a család számára, és éppen ezért, annál kisebb a motiváció arra, hogy a nő visszatérjen a fizető munkához.

Házastárs/élettárs végzettsége, beosztása:

Több korábbi tanulmány is rámutat, hogy minél magasabb státuszú a házastárs/élettárs (képzettség, foglalkozás tekintetében), annál inkább valószínűsíthető, hogy a feleség elhagyja a munkaerőpiacot (Bernasco 1994), hiszen a magasabb képzettségű és pozíciójú férfiak jobb anyagi körülményeket tudnak biztosítani családjuknak. Ebben az esetben a feleség hozzájárulása a családi költségvetéshez kevésbé szükséges.

A házassági homogámiát alapul véve azonban éppen az várható, hogy az iskolázottabb ill. magasabb foglalkozási státusú férfiak feleségei – annak köszönhetően, hogy iskolázottabb nőket választottak – hamarabb térnek vissza dolgozni. (Hiszen a – humán tőke elméletének megfelelően – számukra vonzóbb a karrier a hagyományos női szerepeknek való megfeleléssel szemben.) Így a férj képzettsége negatív hatást gyakorol a nők otthon töltött idejének hosszára, nagyobb valószínűséggel hamarabb mennek vissza dolgozni (Kalmijn 1994). Bukodi és Róbert (1999) is erre az eredményre jutott magyarországi felmérésében.

H1.3.2. Házastárs/élettárs végzettsége: Feltételezhető továbbá, hogy a Házastárs/élettárs végzettségével is összefüggésben áll, hogy mikor tér vissza a feleség a munkavégzéshez: azt várom, hogy minél magasabb a férfi végzettsége, a visszatérés annál későbbi időpontra tehető.

H1.3.3. Házastárs/élettárs beosztása: Végül feltételezhető, hogy a férfi beosztása is befolyásolja a visszatérés időpontját: minél magasabb a beosztása, a visszatérés annál később várható.

A házastárs/férj részvétele az otthoni feladatokban (házimunkában, gyermeknevelésben):

A Becker (1974, 1981) féle közgazdasági értelmezés szerint a házastársak – kiknek kapcsolatát egy „kétszemélyes vállalként” jellemzi – úgy tudják leginkább optimalizálni erőforrásaikat, ha az apa az anyagi javak megfelelő előteremtését biztosítja, az anya pedig az otthoni teendőket látja el (Galasi-Kőrösi 2002, Bukodi-Róbert 1999). Ezzel magyarázza a háztartáson belüli hagyományos munkamegosztást.

Már a korai kutatások is rámutattak, hogy szoros összefüggés van a női munkavégzés ill. az otthoni feladatok megosztása között (Fuch 1971). A kutatások azt is kimutatták, hogy a két nem szerepe közelebb került egymáshoz, a kiegyenlítődés irányába mozdult el a korábbiakhoz képest. A nők növelték munkaerőpiaci részvételüket – és így növelték kenyérkereső szerepüket a családon belül – a férfiak pedig egyre szívesebben maradnak otthon, és töltenek el több időt a gyermekekkel, mellyel nőtt a családon belüli szerepük (Yeung és társai 2001, Ciabattari 2001). A nők ennek köszönhetően fel is tudják használni „növekvő hatalmukat”, azaz a férjtől meg is kívánják az aktívabb otthoni részvételt (Goldscheider-Waite 1991).

A KSH időmérleg vizsgálata arra mutat rá, hogy hazánkban még ma is a nőkre hárul az otthoni teendők jelentős része mellett, hogy a férfiak részvétele is egyre nagyobb arányú. A vizsgálat tapasztalatai szerint ez a hagyományos egyenlőtlenség a fiatal generációk esetében is fennáll, habár a kiegyenlítődés irányába mutat (Falussy 2004, Pongrácz-S.Molnár-Dobossy 2000, Neményi–Takács 2005).

H1.3.4. A férj részvétele az otthoni feladatokban (házimunkában, gyermeknevelésben): a hagyományos szerepfelfogás értelmében az apa feladata az anyagi javak előteremtése a család számára, az anyáé pedig az otthoni teendők megfelelő ellátása. Az egyre inkább teret nyerő modern szerepfelfogásnak köszönhetően azonban ez a kiegyenlítődés felé mozdul el. Így azzal, hogy az apa nagyobb részt vállal az otthoni feladatokban, lehetőséget teremt arra, hogy az édesanya inkább részt vehessen a fizetett munkában. Azt várom tehát, hogy pozitív összefüggés van az apa otthoni részvétele ill. a nők munkaerőpiaci visszatérése között, azaz a férj intenzívebb részvétele esetén rövidebb időt töltenek otthon az édesanyák.

Megfelelő gyermekfelügyelet megoldhatósága:

A munka és az otthonmaradás közötti választást megkönnyíti, ha a család ill. az édesanya igényeinek megfelelően oldható meg a gyermekfelügyelet (Hoffman 1974). A kutatások kimutatták, hogy ez az egyik legkritikusabb probléma, amellyel az anyáknak szembesülniük kell (Hofferth-Phillips 1987, Flynn-Rodman 1989). A kisgyermek jelenléte egyértelműen negatív hatással van a nők munkaerőpiaci részvételére (Greenstein 1989). Egyrésztől problémás a megfelelő gyermekfelügyelet megtalálása, másfelől nem mindegy, hogyan vélekedik egy anya arról, mikor bízna rá gyermekét valaki másra. A kutatások szerint – Powers-Salvo 1982, Greenstein 1989, – mind a gyermekfelügyelet elérhetősége (pl.: van-e olyan rokon, aki ezt el tudja vállalni), mind a költsége összefüggésben állnak a nők munkaerőpiaci részvételével (Klerman-Leibowitz 1990). Blau és Robins (1989) azt találta, hogy a gyermekfelügyelet költségének negatív hatása van a nők munkavállalási hajlandóságára (hiszen a drágaságon túl, nem is ér fel az anyai felügyelet értékével). Azok a nők, akiknél hozzátartozóik tudnak vigyázni a gyerekekre, hamarabb (Klerman-Leibowitz 1990) ill. nagyobb valószínűséggel térnek vissza a munkába (Lehrer-Nerlove 1984).

A magyarországi felmérések kimutatták, hogy a gyermekfelügyelet megoldatlansága (pl. bölcsőde hiánya) egyértelműen gátolja a nőket abban, hogy

szabadon dönthessenek a munkaerőpiacra való visszatérés időpontjáról, s így akadályozza az újbóli munkába állást (Frey 2002, 2008, Csaba 2006, Váradi 2006:b, Köllő 2008).

H1.3.5. Gyermekfelügyelet: A munkába való visszatérés szempontjából feltételezem, hogy fontos tényező a megfelelő gyermekfelügyelet elérhetősége. Aki számára könnyebben elérhető a megfelelő gyermekfelügyelet, hamarabb vissza tud menni dolgozni.

Munkahely támogatása a munkába való visszatéréssel kapcsolatosan:

A munkaadók részéről sokszor negatív hozzáállás tapasztalható a visszatérni szándékozó kismamákkal szemben (félnek a gyakrabban hiányzásoktól, rugalmatlanságuktól stb.) A munkáltatók idegenkedésén túl nehezíti a kereső munka vállalását az atipikus foglalkoztatási formák alacsony aránya (Laky 2004).

A kisgyermekes nők újbóli munkába állása az idő újrafelosztását, a munka átcsoportosítását vonja magával. A teljes munkaidős foglalkozás nehéz terhet ró a kettős szerepet betöltő nőkre (Koncz 1999), választásra kényszeríti a munkavégzés és az otthonmaradás között (Blaskó 2006), felerősítheti a belső szerepkonfliktus. Ennek mértéke függ attól, van-e módja arra, hogy a visszatérés (hacsak átmenetileg is) valamilyen alternatív foglalkoztatási módon valósuljon meg (Devine 1992). A külföldi kutatási eredményekből kiderül, hogy a nők nagy része a rész- vagy a távmunkát ill. a rugalmas munkaidőt részesíti előnyben (Brannen 1989, Lundberg-Rose 2000, Plantenga–Remery 2005. Azonban ezt a munkahelyek nagy része nem tudja biztosítani.

Magyarországon ezek a foglalkoztatási formák még nemigen terjedtek el (Blaskó 2006, Frey 2005, 2008, Köllő 2008), jelenlétének hiánya pedig gátja lehet a nők újbóli munkába állásának. Az ISSP kutatás eredményeiből látható, hogy a kisgyermekes édesanyák a 4-6 órás munkavégzést preferálnák leginkább (Blaskó 2006). A részmunkaidős lehetőség tehát segítene az édesanyáknak az otthoni és munkahelyi feladataik összehangolásában (Frey 2001, Koncz 1999).

H1.3.6. Munkahely: A visszatérés szempontjából lényeges tényező, hogy a munkaadó milyen módon segíti összehangolni a családi életet a munkával. Feltételezem, hogy azok a nők, akik inkább támogató és megértő környezettel

találkoznak a munkahelyen, és van módjuk valamilyen alternatív foglalkoztatási forma igénybevételére, hamarabb térnek vissza a munka világába.

Családtámogatás összegének szerepe:

Egy adott ország családtámogatási szabályai erősen befolyásolják a nők döntését a gyermekvállalással, munkavállalással kapcsolatosan. Ezek a keretek egyben felvázolnak egy általános normát is, követendő mintát, ideológiát.

A magyarországi rendszer eltérő az összes többi EU tagállamtól. Fő jellegzetessége, hogy jelentősen hosszabb otthon tölthető időt biztosít (Frey 2005, 2006). Ennek a munkapiaci hatásait a kutatások egyöntetűen negatívnak találták. A nemzetközi összehasonlító adatok alapján az látható, hogy míg a készpénzes támogatások csökkentik, a természetben nyújtottak (pl.: bölcsődék száma) növelnék a női munkapiaci részvételt (Bálint-Köllő 2007).⁸²

Kamarás (2002) és Spéder (2002) vizsgálati eredményei alapján a családtámogatások szerepét igen megosztottan értékelik. Közel egyforma volt azoknak az aránya (28%, 29%), akik azt mondták, hogy a családtámogatásoknak egyáltalán nincs, vagy nagyon nagy szerepük van. A többség (38%) bizonytalan volt.

H1.3.7. Családtámogatás: Feltételezem, hogy a magyar családtámogatási rendszer ösztönzi az otthonmaradást, a törvény adta lehetőségeknek megfelelően kevesen térnek vissza a harmadik év vége előtt. Minél inkább befolyása van a támogatási összegnek, annál korábban tér vissza az édesanya.

A kisgyermek jelenléte a háztartásokban általában visszatartja a nőket a fizetett munkától (Frey 2004, Bukodi-Róbert 1999). A nagyobb családméret negatív relációban áll a munkavállalással (Galasi-Kőrösi 2002). Minél több gyermek lesz a családban, annál több a teendő, ill. annál inkább háttérbe szorulnak az egyéb feladatok (pl.: karrier fontossága), mely hosszabb otthon töltött időt eredményezhet. Ez azonban alapvetően az értékrendszerre vezethető vissza (a több gyermek vállalása tradicionális értékrendre utal), míg ha pl. az anyagi indokokat vizsgáljuk, éppen az ellenkezője tapasztalható: csökken az otthon töltött idő hossza a növekvő költségteher miatt.

⁸² Ezirányba mozdult el a 2009-es változtatás.

Hill és Stafford (1974) is arra kereste a választ, hogy az otthonmaradás hossza hogyan függ össze a gyermekek számával. Arra az eredményre jutottak, hogy minden további gyermek esetén kevesebb időt töltenek otthon a nők. Wenk és Garret (1992) eredményei alapján a további gyermeknek negatív hatása van, ezzel szemben Klerman (1993) pozitív hatást mutatott ki nagyobb gyerekszámnál.

A magyarországi kutatások közül Galasi-Kőrösi (2002) vagy Bukodi-Róbert (1999) szerint a gyermekszám növekedésével általában csökkenő gazdasági aktivitás párosul, csökkentheti a munkaerőpiacra való visszatérés lehetőségét. A KSH felmérése szerint szintén szívesebben maradnak otthon azok az édesanyák, ahol a nevelt gyermekek száma nagyobb (Frey 2002, Váradi 2006:b).

Sok kutatás fókuszál elsősorban az első szülésre, mert több felmérés is bizonyította, hogy az első gyermek vállalása esetén merül fel a legnagyobb változás (Mott-Shapiro 1982). Az első gyermek megszületése változtatja meg leginkább a szülők korábbi életét.

H2: A vizsgált változók befolyásoló hatása eltérhet minden újabb gyermeknél, azaz eltérőek az első, második vagy harmadik (ill. további) gyermek születése esetében. Feltételezem tehát, hogy az első gyermeknél különböznek a viselkedésre ható tényezők, mint a további (második) gyermek születése esetében.

IV.3. Elemzés egy magyarországi mintán

Elemzésem első részében tehát egy korábban felvett adatbázison tesztelem hipotéziseimet. A felmérés a teljes magyar lakosságra nézve készített reprezentatív minta. Ezen az adatbázison végeztem másodelemzést a meghatározott szempontok szerint.

Ebben a fejezetben elsőként bemutatásra kerül a felhasznált adatbázis, majd jellemzem az általam használt redukált mintát. Ezt követi az empirikus elemzés, mely során a változókat mind külön-külön, mind pedig egymással összefüggésben górcső alá veszem. Végül pedig összegzem a kapott eredményeket.

IV.3.1. Az adatbázis bemutatása

A másodelemzéshez egy korábban elvégzett kutatás adatait elemzem, melyhez a TÁRKI Háztartás Monitor 2003-as adatfelvételt használom. Ennek egyik fő oka, hogy – a bőséges információtartalom mellett – ebben a kutatásban pontosan (hónapok számára vonatkozóan) szerepel az otthon töltött idő hossza, ill. számos olyan információt tartalmaz, mellyel vizsgálhatóak az első csoportban felállított hipotéziseim.

A magyar társadalom strukturális változásait 1992 óta követi nyomon a TÁRKI.⁸³ 1992 és 1997 között a felvétel a „Magyar Háztartás Panel” felvétel⁸⁴ keretei között történt, melynek legfrissebb felvételére 2007-ben került újra sor. 1998 és 2001 között, valamint a 2003-as és a 2005-ös évben a felvételt „A Háztartás Monitor” kérdőívei alapján végezték el. A kutatássorozat főbb témakörei állandóak (Kutatási dokumentáció 2003, p. 3):

- „A háztartások és egyének helyzetének, jövedelemstruktúrájának, valamint a jövedelmi egyenlőtlenségek alakulásának évenkénti monitorozása, és időbeli alakulásának elemzése.

⁸³ Az adatbázis bemutatása: a TÁRKI Háztartási monitor 2003-as kutatási dokumentációja alapján.

⁸⁴ A háztartási panelfelvétel célja (www.tarki.hu): a munkaerőpiac, a jövedelemegyenlőtlenségek és szegénység változásainak követése a magyarországi átmenet éveiben. A fő kutatási területek a háztartások jövedelmi és anyagi helyzetének feltérképezése, a háztartások gazdasági és pénzügyi stratégiáinak, illetve

- Foglalkozásszerkezeti változások monitorozása.
- A jövedelmekkel, jövedelmi egyenlőtlenségekkel kapcsolatos lakossági percepciók, attitűdök monitorozása.”

A állandó témakörökön túl minden évben néhány speciális témakör is szerepel a felvétel célkitűzései között.⁸⁵

A felmérés kétféle kérdőívből áll. A „Háztartás kérdőív” a háztartás ill. a háztartás tagjainak alapadatait (demográfia és alapvető jövedelmi és kiadási adatok) tartalmazzák. Emellett „Egyéni kérdőív” is készül a háztartás 16 éves, ill. ennél idősebb tagjaival, mellyel az adott személy foglalkozásszerkezeti pozícióját, jövedelmi viszonyait, iskolai és foglalkozási életútját térképezték fel.

Maga a minta a háztartásokat megyei szinten is reprezentáló valószínűségi minta. A mintavételi eljárás többlépcsős, rétegzett valószínűségi mintavétel volt. A mintavételi helyszínek között szerepelt Budapest összes kerülete, a megyeszékhelyek, valamint minden megyéből legalább egy város, és legalább két falu. Ezután meghatározásra került, hogy az egyes településtípusoknál hány háztartásnak kell bekerülnie a mintába.

A kiválasztott címetek postai úton elküldött felkérőlevéllel értesítették a munkáról, majd a kérdezőbiztosok személyesen keresték meg őket. A felvétel 2003.10.01. és 2003.10.30. között történt, valamint 2003.11.24.-12.03. között egy pótlólagos adatfelvételre került sor.

A felvett adatbázisból számomra csupán egy részcsoporthoz vizsgálata volt a cél, ezért az elemszámot szűkítenem kellett: Az egyéni kérdőívek közül (4487) kiválasztottam a női válaszadókat (2532 fő), majd ezután azokat, akik már dolgoztak a gyermekvállalást megelőzően. Minthogy az otthon töltött idő hosszára aggregáltan kérdez rá a felmérés az összes gyermeket illetően⁸⁶, így jelen kutatás szempontjából csupán az egygyermekeseket tudtam vizsgálni (582 fő). Ezek után szűkítettem a csoportot azokra, akik a családtámogatás bevezetését követően (1967) vállalták első

a háztartástagok demográfiai, munkaerőpiaci helyzetének követése, illetve az, hogy, milyen tényezők játszanak közre az elszegényedésben, illetve a meggazdagodásban.

⁸⁵ A 2003 évi kutatás speciális kutatási témakörei a következők voltak (Kutatási dokumentáció 2003, p.3):

- „• A rendszerváltást követő egyéni foglalkozásszerkezeti és iskolai, oktatási, továbbképzési stratégiák vizsgálata,
- Az „élethosszig tanulás” megjelenése, és hatása az egyéni munkaerőpiaci helyzetre,
- A családtagok munkaerőpiaci stratégiáinak összehangolása, egymásra épülése.”

⁸⁶ Azaz, a többgyermekesek esetében összesített adatként szerepel az egy-egy gyermekkel otthon töltött hónapok száma, melyből nem számolható, hogy külön-külön mennyi időt volt otthon..

gyermeküket. A így megkapott kérdőívek közül végül 433 került elemzésre a hiányzó válaszok miatt.

IV.3.2. A kismamák jellemzői

Másodelemzésemben az első főhipotézishez kapcsolódó alhipotézisek közül az elsőt tudom tesztelni a rendelkezésemre álló adatbázissal. Tehát arra keresem a választ, hogy a szülést követően az otthon töltött idő hosszát milyen módon befolyásolják az édesanyához közvetlenül kapcsolódó demográfiai és emberi erőforrás jellemzők. A Monitor 2003 adatbázisból rendelkezésemre álló független változók: Anya életkora a gyermek születésekor („Életkor”), Családi állapot („Családiállapot”), Legmagasabb iskolai végzettség („Végzettség”), Korábbi, gyermekvállalást megelőző munkatapasztalat („Munkatapasztalat”), Munkahelyi beosztás („Beosztás”), Édesanya keresete („Kereset”).

Elsőként leíró elemzés keretei között mutatom be a vizsgált változók jellemzőit, majd korrelációs elemzés során a magyarázó változók függő változóval való kapcsolatát tárom fel. Ezután faktoranalízissel és a független változók közötti korrelációs-elemzéssel vizsgálom az egyes függetlennek tekintett változók közötti összefüggéseket, illetve megpróbálom a változókat csoportosítani. Végül pedig regresszióelemzéssel elemzem a függő és független változók kapcsolatát. Minden résznél először az alkalmazandó statisztikai eljárásokat mutatom be röviden, ezt követően végzem el a vizsgálatot, végezetül pedig összefoglalom a következtetéseket.

IV.3.2.1. Leíró elemzés

1. A változók értékei

A 11. táblázat foglalja össze a függő változó eloszlását. Az otthon töltött idő hossza hónapokban kerül megjelenítésre. Kiugró értékeket találhatók az évfordulókkor: a 12. hónap után a minta egyedeinek 5,3%-a ment vissza a munkaerőpiacra, a 24. hónap után 11,8%, míg a 36. hónapot követően a kismamák 42,7%-a tért vissza munkahelyére.

A mintába szerepelt olyan válaszadó is, aki a gyermek megszületését követően azonnal visszatért a munkához, és előfordult olyan is, aki 15 évig (180 hónap) is az otthonmaradást választotta gyermeke megszületése után. A lenti adatok alapján a mintában szereplő kismamák átlagosan 27,45 hónapot töltenek otthon gyermekükkel (18. táblázat).

11. táblázat: A függő változó („Otthon töltött idő”) eloszlása

	Gyakoriság	%	Kumulatív %
Érvényes		12.7	
0-6	55	%	12.7%
7-12	38	8.8%	21.5%
13-18	39	9.0%	30.5%
		14.3	
19-24	62	%	44.8%
25-30	24	5.5%	50.3%
		44.6	
31-36	193	%	94.9%
Összesen n	433	100.0	

A vizsgált sokaságban, a legfiatalabb korban először szült nő 15 éves, míg a legidősebb 44 éves. A sokaság legnagyobb része a 21-25 év közti tartományban található (43,2%, lásd 12. táblázat). 21 éves kort megelőzően szült a minta egyedeinek 17,3%-a, míg 30 év felett mindössze 64-en (14,8%) születték gyermeküket a 433 főből.

A későbbi statisztikai elemzések során az Életkor változót folytonos értékeivel szerepeltetem, a 12. táblázatban bemutatott kategorizálás csak a leíró elemzés céljaira, és annak áttekinthetőségének érdekében készült.

12. táblázat: Az Életkor változó eloszlása

	Gyakoriság	%	Érvényes %	Kumulatív %
Érvényes 21 alatt	75	17.3	17.3	17.3
21-25	187	43.2	43.2	60.5
26-30	107	24.7	24.7	85.2
30 felett	64	14.8	14.8	100.0
Összesen n	433	100.0	100.0	

A családi állapot felmérésnél a lekérdezés 9 szegmenst azonosított: nőtlen, hajadon, nincs élettársa (01); nőtlen hajadon, élettárssal (02); házas, házastárssal (03); házas élettárssal (04); házas, de külön élnek, nincsen élettársa (05); elvált, nincsen

élettársa (06); elvált, élettárssal (07); özvegy, nincs élettársa (08); özvegy élettárssal (09).

Látható, hogy a legnagyobb a házasságban, házastárssal élők aránya (55,9%), messze megelőzi az elvált, egyedülélők csoportját (13. táblázat).

A családi állapot 2003-ra, a lekérdezés időpontjára és nem a gyermek megszületésének idejére vonatkozik, amely kettő természetesen eltérhet egymástól. A családi állapot változót a később bemutatandó statisztikai eljárások a 13. táblázatban bemutatott csoportokból 3 fő csoportot képeznek aggregálással: házastárssal élők csoportja; élettárssal élők; egyedül élők.

13. táblázat: A Családi állapot változó eloszlása

	Gyakoriság	%	Érvényes %	Kumulatív %
Érvényes Nőtlen/hajadon	17	3.9	3.9	3.9
Élettársi kapcs	27	6.2	6.3	10.2
Házas, házastárssal	242	55.9	56.0	66.2
Házas, élettárssal	8	1.8	1.9	68.1
Házas, különél	12	2.8	2.8	70.8
Elvált egyedül	72	16.6	16.7	87.5
Elvált élettárssal	18	4.2	4.2	91.7
Özvegy egyedül	34	7.9	7.9	99.5
Özvegy élettárssal	2	.5	.5	100.0
Összesen	432	99.8	100.0	
Hiányzó	1	.2		
Összesen	433	100.0		

Az iskolai végzettség változót a lekérdezés 11 csoportra bontotta: jelenleg is iskolás (00); kevesebb mint 8 általános (01); 8 általános (02); szakmunkásképző, szakközépiskola érettségi nélkül (03); szakközépiskolai érettségi, szakképesítést követő érettségi (04); gimnáziumi érettségi (05); érettségét követő felsőfokra nem akkreditált szakképzés, technikum (06); akkreditált felsőfokú szakképzés, felsőfokú technikum (07); főiskola (08); egyetem (09); tudományos fokozat (PhD, DLA, doktori cím - 10).

Amint a 14. táblázatból látszik a vizsgált kismamák legnagyobb része szakmunkásképzői képesítéssel rendelkezik (25,2%). A második legnagyobb csoport az általános iskolát végzettek csoportja (22,5%), majd őket követi a valamilyen érettségivel rendelkezők kategóriái (18,8% gimnáziumi érettségi, illetve 17,6% szakközépiskolai érettségi). A csoportban senki nem rendelkezett tudományos fokozattal, és a felsőfokú képzettséggel rendelkezők aránya 10% alatti.

Tekintettel arra, hogy néhány kategóriában kevés az elemszám, a későbbiekben bemutatandó statisztikai eljárások során a lekérdezett kategóriákat 3 változóba vontam össze: maximum alapfokú képesítéssel rendelkezők (1), középfokú képesítéssel (érettségi) rendelkezők (2), akkreditált felsőfokú képesítéssel rendelkezők (3).

14. táblázat: A Végzettség változó eloszlása

	Gyakoriság	%	Érvényes %	Kumulatív %
Érvényes				
8 általános alatt	6	1.4	1.4	1.4
8 általános	97	22.4	22.5	23.8
Szakk munkásképző	109	25.2	25.2	49.1
Szakközépiskola érettségivel	76	17.6	17.6	66.7
Gimnázium érettségivel	81	18.7	18.8	85.4
Érettségit követő szakképzés	20	4.6	4.6	90.0
Akkreditált felsőfokú szakképzés	3	.7	.7	90.7
Főiskola	24	5.5	5.6	96.3
Egyetem	16	3.7	3.7	100.0
Összesen	432	99.8	100.0	
Hiányzó	1	.2		
Összesen		100.0		

Átlagosan a megkérdezett kismamák gyermekük megszületése előtt 6,9 évet dolgoztak (18. táblázat). Szerepelt a mintában teljesen pályakezdő, illetve 26 éves munkatapasztalattal rendelkező is. A 15. táblázatban látható, hogy a pályakezdőnek tekinthetők (max 2 év munkatapasztalat) aránya 18,3%-os, illetve, hogy 112-en rendelkeztek minimum 10 év munkatapasztalattal. A későbbi statisztikai eljárások során a változó tapasztalati értékeit folytonos formában fogom szerepeltetni.

15. táblázat: A Munkatapasztalat változó eloszlása

	Gyakoriság	%	Érvényes %	Kumulatív %
Érvényes				
max 2 év	77	17.8	18.3	18.3
3-5 év	121	27.9	28.7	47.0
6-9 év	111	25.6	26.4	73.4
min 10 év	112	25.9	26.6	100.0
Összesen	421	97.2	100.0	
Hiányzó	12	2.8		
Összesen	433	100.0		

A munkahelyi beosztás változót a kérdőíves lekérdezés az alábbiak szerint bontja: felső vezető (főosztályvezető, illetve felette -05); középszintű vezető (06); alsószintű

vezető, csoportvezető, művezető (07); beosztott értelmiségi (08); egyéb szellemi, szolgáltató, kereskedő (09); szakmunkás (10); betanított vagy segédmunkás (11); mezőgazdasági fizikai dolgozó, idénymunkás (12). A mintában mindössze 10,1%-os volt a vezetők aránya (16. táblázat), a beosztotti kategóriákon belül az eloszlás csaknem egyenletes. Figyelemre méltó, hogy ennél a kérdésnél csak 228 értékelhető válasz van, a hiányzó, vagy érvénytelen kategóriák száma 205.

A beosztás 2003-ra, a lekérdezés időpontjára és nem a gyermek megszületésének idejére vonatkozik, amely kettő természetesen eltérhet egymástól. A későbbi statisztikai eljárások ebből a 8 csoportból 3 csoportot képeznek: vezetők, szellemi foglalkoztatású beosztottak, és fizikai munkát végző beosztottak.

16. táblázat: A Beosztás változó eloszlása

		Gyakoriság	%	Érvényes %	Kumulatív %
Érvényes	Felsővezető	5	1.2	2.2	2.2
	Középvezető	12	2.8	5.3	7.5
	Alsóvezető	6	1.4	2.6	10.1
	Értelmiségi beosztott	50	11.5	21.9	32.0
	Egyéb szellemi	52	12.0	22.8	54.8
	Szakmunkás	50	11.5	21.9	76.8
	Betanított/segédmunkás	51	11.8	22.4	99.1
	Mezőg-i fizikai munkás	2	.5	.9	100.0
	Összesen	228	52.7	100.0	
Hiányzó	-6	187	43.2		
	1	1	.2		
	2	3	.7		
	3	14	3.2		
	Összesen	205	47.3		
Összesen		433	100.0		

A mintában a lekérdezés során megadott havi keresetek átlaga 74,100 Ft, a legalacsonyabb jövedelem 20,000 Ft volt, míg a legtöbb 400,000 (18. táblázat), legtöbben az 50-80 ezer Ft-os kategóriában találhatók (17. táblázat).

A 2003-as kereseti adatokat nézve kissé alacsonynak tűnik az átlagos érték, amelyet részben indokolhat az a tény, hogy a mintában igen meghatározó az alacsonyabb végzettségűek és beosztottak aránya. Megjegyzendő az is, hogy a munkahelyi kereset változónál is kiugróan magas a hiányzó adatok aránya (46,9%). Elképzelhető az is, hogy inkább a magasabb tényleges jövedelműek tartották vissza ezt az információt a lekérdezés során.

A statisztikai elemzések során a Kereset változót folytonos értékekkel vizsgálom.

17. táblázat: A Kereset változó eloszlása

	Gyakoriság	%	Érvényes %	Kumulatív %
Érvényes				
50 ezer alatt	51	11.8	22.2	22.2
50-80 ezer	112	25.9	48.7	70.9
80 ezer felett	67	15.5	29.1	100.0
Összesen	230	53.1	100.0	
Hiányzó	203	46.9		
Összesen	433	100.0		

A 18. táblázat összefoglalja a vizsgált változók főbb paramétereit (átlag, szórás, ferdeség, csúcosság, percentilisek).

18. táblázat: A vizsgált változók főbb jellemzői

	Életkor	Iskolai végzettség	Munka-tapasztalat	Munkahelyi beosztás	Családi állapot	Kereset	Otthon töltött idő
N	433	432	421	228	432	230	433
Érvényes							
0	0	1	12	205	1	203	0
Hiányzó							
Átlag	25.08	3.97	6.91	9.18	-	74,109.03	27.45
Szórás	5.015	1.879	4.997	1.524	1.902	42,987.263	17.802
Variancia	25.150	3.532	24.965	2.322	3.617	1,847,904,801.379	316.910
Ferdeség	.823	1.043	.870	-.639	.842	3.358	3.006
Csúcosság	.462	.625	.469	.053	-.428	18.196	22.450
Percentilisek							
25	22.00	3.00	3.00	8.00	3.00	50,000.00	16.50
50	24.00	4.00	6.00	9.00	3.00	62,000.00	30.00
75	28.00	5.00	10.00	10.00	6.00	86,750.00	36.00

2. A függő és független változók együttmozgása

A 19. táblázatban foglaltam össze a független változók és függő változó közti együttmozgást jellemző korrelációs értékeket. A táblázatban szereplő értékek a Pearson féle korrelációs számítás eredményeit jelzik, amelynek egyik feltétele, hogy a változók mennyiségi változók legyenek. Tekintettel arra, hogy a vizsgált változók egy részénél ez a feltételezés nem teljesül (Végzettség, Beosztás, Családi állapot), ezért a számítás ellenőrzése érdekében kiszámításra került a Kendall tau és Spearman rho korrelációs

értékeket is (lásd 4. melléklet). Az eredmények hasonlóak, alátámasztják a 19. táblázat alapján levonható következtetéseket.

A változók korrelációja három esetben tekinthető szignifikánsnak 1%-os szignifikancia szinten: Végzettség, Beosztás, Kereset, és egy esetben 5%-os szignifikancia szintet alkalmazva: Életkor.

A kapott eredmények alapján az otthon töltött idő negatív korrelációban áll ezekkel a független változókkal, azaz a következő állítások fogalmazhatóak meg: Annál kevesebb időt marad távol a kismama a munkaerőpiactól:

- minél idősebb korban vállalja első gyermekét a kismama;
- minél magasabb szintű a kismama végzettsége;
- minél magasabban helyezkedik el a munkahelyi hierarchiában;
- minél magasabb a keresete.

A többi változó esetén a korrelációs számítás alapján az összefüggés erőssége nem tekinthető relevánsnak.

19. táblázat: A függő és független változók együttmozgása

		Otthon töltött idő
Életkor	Korreláció	-.111(*)
	Szignifikancia	.021
	N	433
Végzettség	Korreláció	-.169(**)
	Szignifikancia	.000
	N	432
Munkatapasztalat	Korreláció	-.070
	Szignifikancia	.153
	N	421
Beosztás	Korreláció	-.176(**)
	Szignifikancia	.008
	N	228
Családi_állapot	Korreláció	-.041
	Szignifikancia	.397
	N	432
Kereset	Korreláció	-.252(**)
	Szignifikancia	.000
	N	230

** A korreláció szignifikáns 1%-os szinten

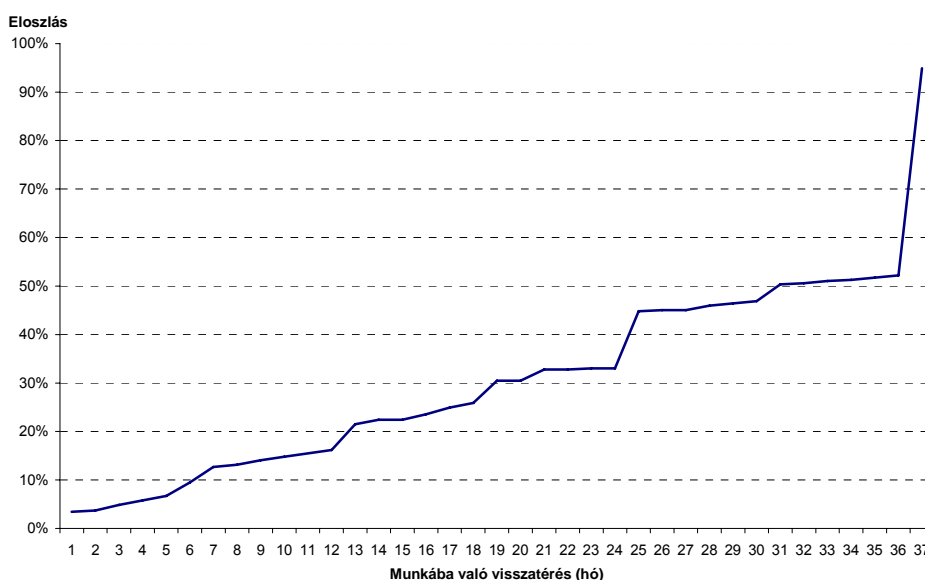
* A korreláció szignifikáns 5%-os szinten

3. A változók főbb csoportok szerinti eloszlása

Amint a 11. táblázatból már kitűnt, a független változó eloszlásában három ponton történik nagyobb ugrás. Az első év végén az elemzett csoportban lévő egygyermekes kismamák 5,3%-a tér vissza a munkaerőpiacra, a második év végén 11,8%, míg a harmadik év után 42,7%. Látható az is (4. ábra), hogy a vizsgált sokaságban kb. 5%-os valószínűséggel fordult csak elő, hogy valaki több, mint három évet maradt távol a munkahelyétől.

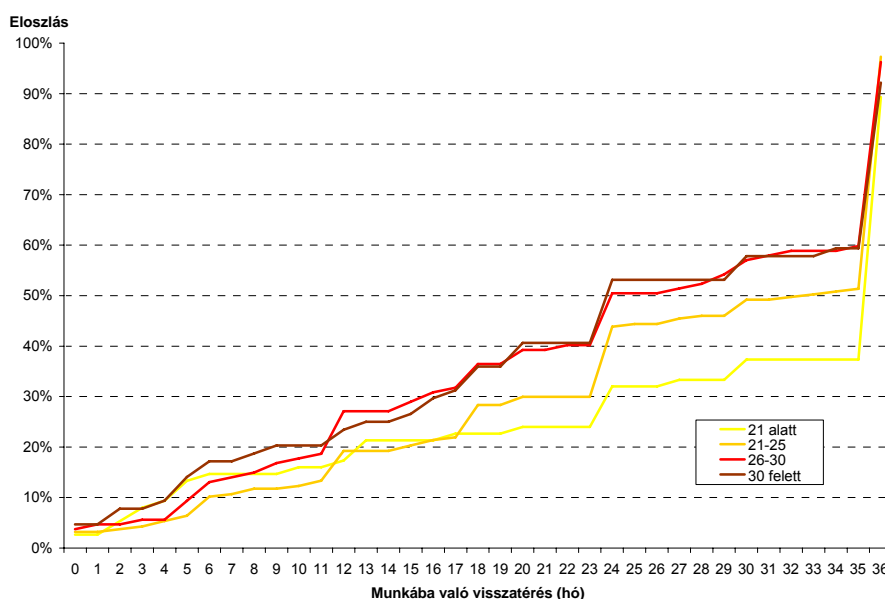
Az első évet követően az anyukák összesen 21,5%-a dolgozott, a második év után ez az érték 44,8%-ra emelkedett, míg a harmadik év után az arány csaknem 95%-os.

4. ábra: A függő változó eloszlása



Az Életkor változót elemezve megállapítható, hogy a 25 évesnél idősebbek hasonló viselkedést mutattak a munkaerőpiacra való visszatérés időzítésénél (lásd: 5. ábra). A náluk fiatalabbak közül a 21-25 évesek kezdtek el hamarabb a szülés után újra dolgozni, míg legtovább a 21 éves kor alatt gyermeket vállalók csoportja maradt távol a munkaerőpiactól.

5. ábra: Az Életkor változó eloszlása

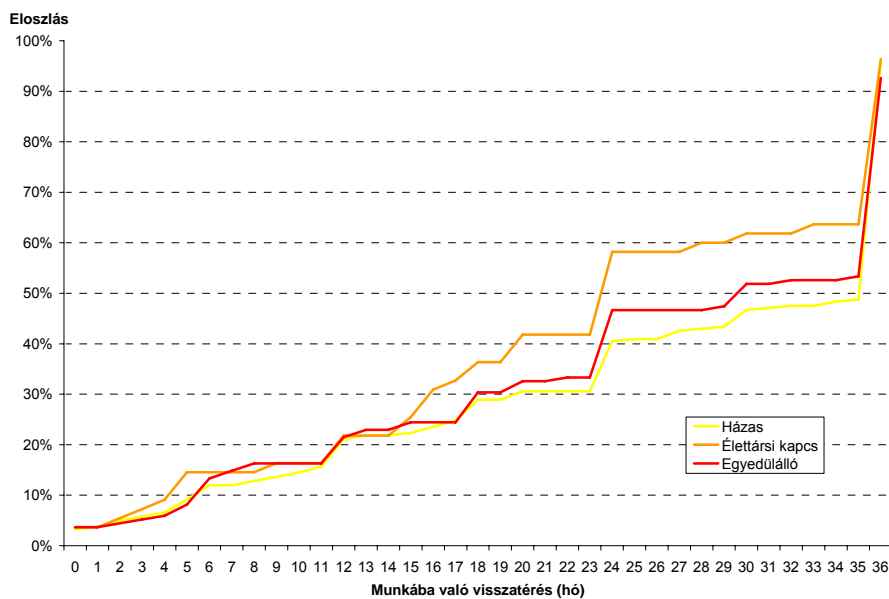


Fontos kiemelni azonban azt is, hogy a 12 hónapnál rövidebb időszakban az idősebb kismamák kisebb valószínűséggel dolgoztak, mint a 21 év alattiak, 12 hónap után azonban ez az összefüggés egyértelműen megfordult. Ez a jelenség magyarázható azzal, hogy az idősebb kismamáknak nagyobb számban lehetett már a szüléskor olyan anyagi tartalékuk, ami lehetővé tette a munkabérről való lemondást. Egy év otthon töltött idő után azonban felülkerekednek a „használdozati” szempontok. A fordulópont a 6. hónap körül tapasztalható, mely időpont összefüggésben állhat az állami támogatási rendszerrel, ekkor jár le ugyanis a gyás folyósítása, és vált át a gyed összegére a szülés előtt is dolgozó nőknél. Ez az idősebb (esetlegesen jobban kereső nőknél) jelentősebb csökkenést jelenthet (ld: családtámogatási rendszer: 3. melléklet).

A 6. ábráról az olvasható le, hogy a 14-15. hónaptól az Élettársi kapcsolatban élők tértek leghamarabb vissza a munkaerőpiacra, megelőzve a házasságban házastárssal és az egyedülélők csoportját. Erre a munkaerőpiaci aktivitásra magyarázatul szolgálhat az, hogy az élettársi kapcsolatban általában „modernebb” attitűdű emberek élnek, amely életfelfogáshoz hozzátartozhat egy mihamarabbi munkaerőpiaci jelenlét is.

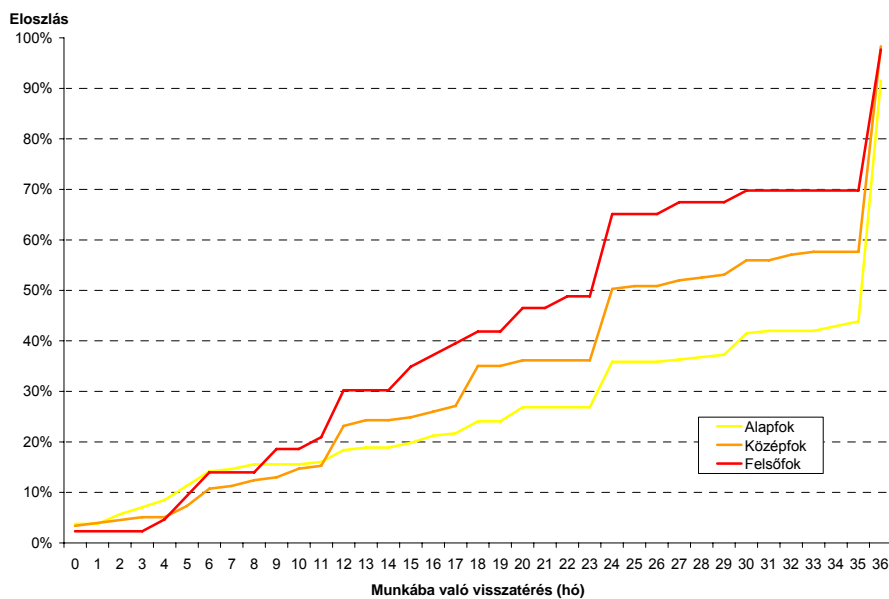
A másik két kategória tekintetében úgy tűnik, hogy a házasok általában tovább maradtak otthon, mint az egyedülélők, amely magyarázható a két csoport eltérő „biztonsági pozíciójával” (pl.: házastárs hiánya és az ebből származó megnövekedett mértékű anyagi jellegű kockázat).

6. ábra: A Családi állapot változó eloszlása



A vizsgált populáció Végzettség változó alapján történő eloszlása igencsak egyértelmű képet mutat: minél magasabb valakinek a végzettsége, annál kevesebb ideig marad otthon kisgyermekével (7. ábra). A három csoport közti eltérés a legnagyobb a 36. hónapot megelőző időszakban (alapfokú végzettségűek: 43,9%; középfokú végzettségűek: 57,6%; felsőfokú végzettségűek: 69,8%).

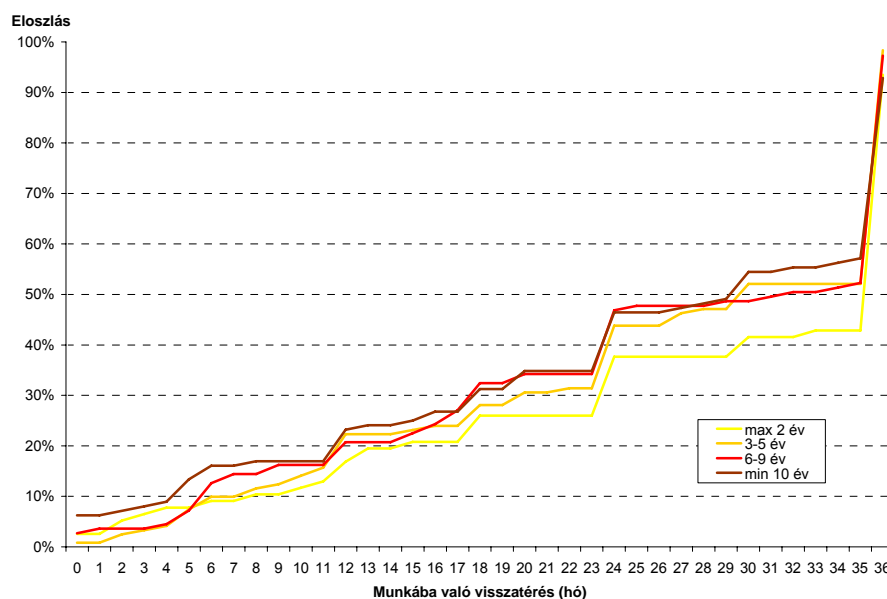
7. ábra: A Végzettség változó eloszlása



Hasonló jelenség figyelhető meg, mint az Életkor változó esetében, a gyermek megszületését követő első hat hónapban a legalacsonyabb végzettségűek hamarabb jelennek meg újra a munkaerőpiacon, amely tendencia a szülést követő második félévben fordul meg és válik tartóssá. A magyarázat hasonló az Életkor változónál már leírtakhoz, hiszen a két változó összefügghet egymással.

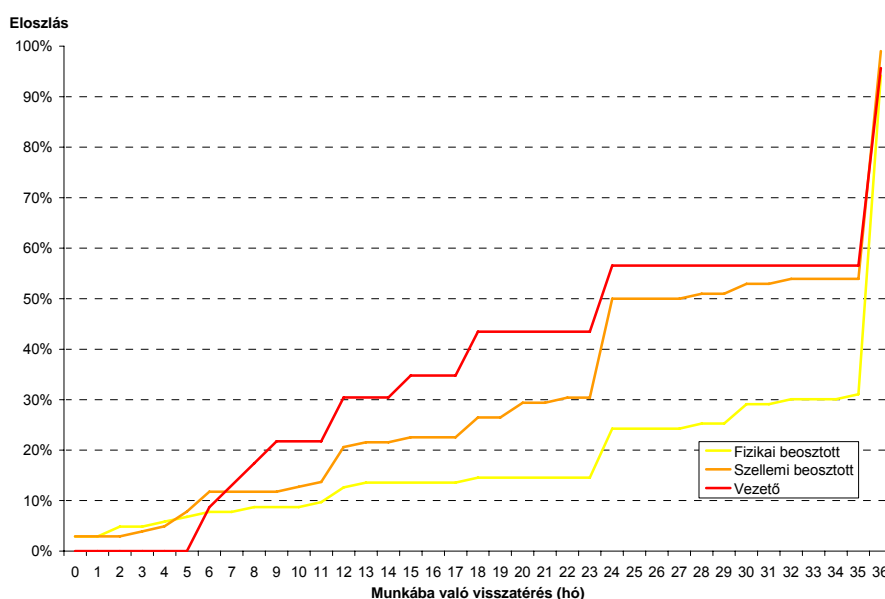
A 8. ábra a sokaság Munkatapasztalat változó alapján képzett szegmenseinek jellemzőit mutatja be. Látható, hogy általában a nagyobb munkatapasztalattal rendelkezők kevesebb időt maradnak távol munkájuktól. A kategóriák közötti különbség legnagyobb a 36. hónapot megelőzően, a minimum 10 év munkatapasztalattal rendelkezőknél: 57,1%, míg a pályakezdőknél 42,8%.

8. ábra: A Munkatapasztalat változó eloszlása



A Beosztás változónál a kategóriák között igen nagy különbséget fedezhetünk fel (9. ábra). A fizikai munkabeosztásban tevékenykedők maradnak otthon legtovább, míg a vezető beosztású kismamák hamarabb visszatérnek a munkaerőpiacra. Ez a kapcsolat körülbelül a 6. hónaptól érvényes, és az olló a vezetők és a fizikai munkát végző beosztottak között egyre nyílik. A harmadik évet közvetlenül megelőzően a különbség csaknem 25-30%-os.

9. ábra: A Beosztás változó eloszlása

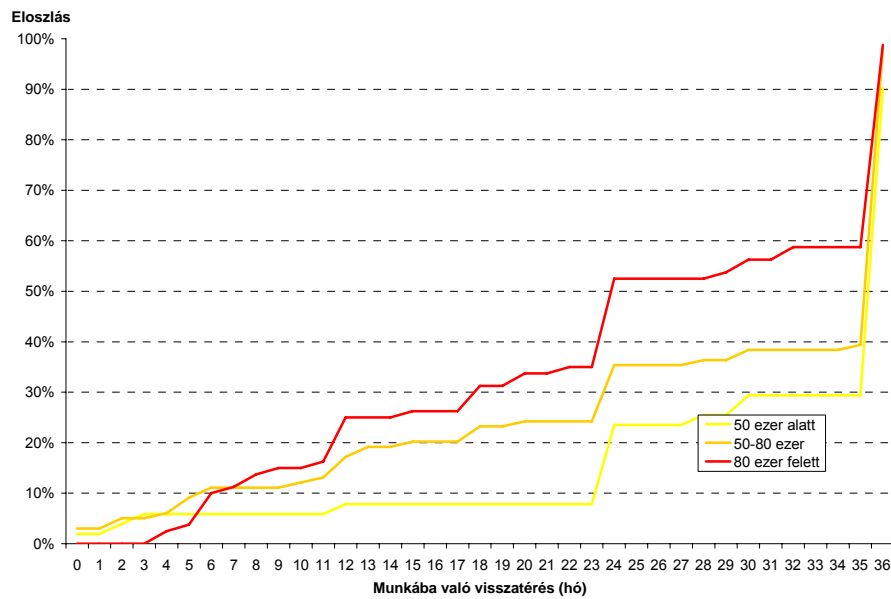


A 6. hónapot megelőzően az összefüggés fordított. A vizsgált sokaság vezető beosztású tagjai legalább öt hónapot otthon töltöttek, míg a fizikai beosztottak közül eddigre már 7,7% már újra dolgozott. A jelenség ismét magyarázható többek között a szülésig felhalmozott elegendő anyagi tartalékkal, az állami támogatási rendszer sajátosságaival és az egyre nagyobb szerepet játszó, a vezetők számára az otthonmaradás következtében előálló „használdozat” jelenségével.

A Kereset változónál is eléggé szemléletes eltérés tapasztalható a legjobban keresők, és alacsonyabb havi jövedelemmel rendelkezők között (10. ábra). A 6. hónaptól kezdődően a legalacsonyabb és legmagasabb jövedelműek otthonmaradási viselkedése között a különbség egyre nagyobb, mígnem a 36. hónapban az olló ismét bezárul. A 3. évet megelőzően a legalacsonyabb jövedelműek csak 29,4%-a tért már vissza a munka világába, míg ez az arány a legmódosabbaknál 58,7%.

Az első félévben a kapcsolat fordított, a nagyobb jövedelműek magasabb valószínűséggel vannak otthon, mint az alacsony keresetűek. A magyarázat ismét hasonló a fenti változóknál már ismertetett jelenségekhez.

10. ábra: A Kereset változó eloszlása



IV.3.2.2. A korrelációs elemzés

Mielőtt a független változókat többváltozós statisztikai eljárásokkal, illetve regresszió-elemzéssel vizsgálnám, megnéztem, hogy milyen összefüggés található a független változók között. Előfordulhat ugyanis, hogy valamely változó(k) valamely másik változó(ko)n keresztül fejt(k) ki hatását(hatásukat). A független magyarázó változók közötti korrelációs vizsgálat segítségével fény deríthető a multikolinearitás jelenségére, amely zavaró lehet a későbbi statisztikai elemzések során. A függő és független változók közti korrelációkat ismertető 19. táblázatban szereplő értékekhez hasonlóan a 20. táblázat is Pearson korrelációs értékeket használ. A 4. mellékletben a Kendall tau és Spearman rho korrelációs értékek is bemutatásra kerültek, amelyek a fentiekhez hasonlóan ez esetben is alátámasztják a 20. táblázat alapján levonható következtetéseket.

20. táblázat: A független változók közötti korrelációk

		Életkor	Végzettség	Munkatapasztalat	Beosztás	Családi állapot	Kereset	Otthon töltött idő
Életkor	Korreláció	1	.249(**)	.848(**)	.244(**)	-.011	.323(**)	-.111(*)
	Szignifikancia		.000	.000	.000	.816	.000	.021
	N	433	432	421	228	432	230	433
Végzettség	Korreláció	.249(**)	1	-.077	.508(**)	-.092	.434(**)	-.169(**)
	Szignifikancia	.000		.116	.000	.057	.000	.000
	N	432	432	421	228	431	230	432
Munkatapasztalat	Korreláció	.848(**)	-.077	1	.043	.037	.137(*)	-.070
	Szignifikancia	.000	.116		.517	.452	.039	.153
	N	421	421	421	227	420	229	421
Beosztás	Korreláció	.244(**)	.508(**)	.043	1	-.005	.564(**)	-.176(**)
	Szignifikancia	.000	.000	.517		.943	.000	.008
	N	228	228	227	228	228	215	228
Családi állapot	Korreláció	-.011	-.092	.037	-.005	1	.128	-.041
	Szignifikancia	.816	.057	.452	.943		.052	.397
	N	432	431	420	228	432	230	432
Kereset	Korreláció	.323(**)	.434(**)	.137(*)	.564(**)	.128	1	-.252(**)
	Szignifikancia	.000	.000	.039	.000	.052		.000
	N	230	230	229	215	230	230	230
Otthon töltött idő	Korreláció	-.111(*)	-.169(**)	-.070	-.176(**)	-.041	-.252(**)	1
	Szignifikancia	.021	.000	.153	.008	.397	.000	
	N	433	432	421	228	432	230	433

** A korreláció szignifikáns 1%-os szinten

* A korreláció szignifikáns 5%-os szinten

A táblázatban vastaggal szedtem az 1%-os szignifikancia szinten szignifikáns, míg dőlttel az 5%-os szignifikancia szinten szignifikáns értékeket. Szignifikáns pozitív korreláció mutatkozik a Munkatapasztalat-Életkor, Beosztás-Kereset, Beosztás-Végzettség, Kereset-Végzettség, Kereset-Életkor, Végzettség-Életkor és Beosztás-Életkor változók között. A Kereset-Munkatapasztalat változók közti korreláció 5%-os szignifikancia szinten tekinthető szignifikánsnak, szintén pozitív értéket mutat.

A változók között fentebb kimutatott összefüggések részben várhatók voltak, és magyarázhatók a változók definiálásával. A független változók közötti korreláció, multikolinearitás a változók között jelen van, olykor számottevő, amely indokolja a faktor elemzés elvégzését.

IV.3.2.3. Faktor-elemzés

Annak érdekében, hogy az eredeti változók „mesterséges” változókkal való helyettesítésén keresztül megszabaduljak a multikolinearitás jelenségétől faktoranalízis segítségével vizsgálom a változókat. A vizsgálat során főkomponens elemzést

alkalmaztam. Az analízis során az eredeti megfigyelési változók magyarázó erejét néhány új, független változóba sűrítettem.

1. Az alkalmazott statisztikai eljárás rövid ismertetése⁸⁷

A faktoranalízis „mesterséges” változókat (vagy faktorokat) próbál meghatározni, amelyek a megfigyelt változók között fennálló korrelációs kapcsolatokat magyarázzák. A későbbi elemzések során a faktorok helyettesíthetik az eredeti változókat. A származtatott faktorok száma nem haladhatja meg a megfigyelt változók számát.

A faktorok a megfigyelési változókból állíthatók elő, alkalmas súlyrendszer segítségével. Ezt a súlyrendszert úgy szükséges megválasztani, hogy az azonosított faktorok az alábbi tulajdonságokkal rendelkezzenek:

- Az előállított faktorok varianciájának összege egyezzen meg az eredeti változók szórásnégyzeteinek összegével. Ez azt jelenti, hogy a faktorstruktúra teljes egészében megőrzi a megfigyelt változókban rejlő információkat;
- Az első faktor varianciája a legnagyobb legyen, ezt kövesse a többi, szigorú monoton csökkenő sorrendben. Ez a sorrend egyben a faktorok jelentőségét, vagyis az eredeti változók teljes varianciájának előállításában való hozzájárulásukat is kifejezi;
- A faktorok páronkénti korrelációja nulla legyen.

A faktoranalízis egy hasznos adatcsökkentő, és multikolinearitást felfedő statisztikai eszköz. A faktoranalízis segítségével a változók száma úgy csökkenthető, hogy az információ nagy hányadát csekély számú faktorba⁸⁸ sűrítjük, a további statisztikai elemzések során pedig már csak a faktorokkal dolgozunk tovább.

A faktoranalízis az eredeti változók közt meglévő multikolinearitást is feltárja, azonosítja az eredeti változók olyan csoportjait, ahol a csoportokon belül a változók szoros korrelációt mutatnak, a csoportok között azonban nincs jelentős korrelációs kapcsolat.

A faktoranalízis feltételezi, hogy (i) az adatok bármely két változó esetén kétváltozós normális eloszlást követnek, és (ii) a megfigyelések függetlenek.

⁸⁷ A statisztikai módszerek ismertetése Virág (1996) alapján történik.

⁸⁸ Főkomponens elemzés során: főkomponensbe.

2. Az eredmények ismertetése

Az adatbázis faktoranalízisre való alkalmasságát két statisztika segítségével ellenőriztem: elvégeztem a Kaiser-Meyer-Olkin próbát, amelyik az adatbázisban meglévő közös variancia arányát méri; illetve Bartlett féle gömbölyűségi tesztet, amely a megfigyelési változók korrelációs mátrixát az egységmátrixszal veti egybe. Mindkét statisztika azt jelzi, hogy az adatok között jelentős a multikolinearitás, vagyis az adatok alkalmasnak tűnnek a faktoranalízis vizsgálatra.

A faktorelemzés során a Családi állapot változót két dummy változóra bontottam, amelyek az élettársi, illetve házas kapcsolatban élők jellemzőit hasonlítják össze az egyedül élő kismamák megfelelő jellemzőivel.

Az elemzés során a faktorsúly-mátrix transzformációjakor varimax rotációs eljárást használtam. A 21. táblázat mutatja, hogy az új, „mesterséges” faktorok (főkomponensek) közül az első 3-t választottam ki további statisztikai elemzésre. Az első főkomponens a megfigyelési változók varianciájának 35,66%-át magyarázza, ezt követi a második főkomponens 22,19%-os magyarázó erővel. Összességében a kiválasztott főkomponensek az eredeti változók teljes varianciájának többségét (74,58%) magukba foglalják.

21. táblázat: A megmagyarázott variancia

Főkomponens	Sajátértékek			Rotált értékek		
	Teljes	Variancia %-a	Kumulált %	Teljes	Variancia %-a	Kumulált %
1	2.496	35.663	35.663	2.105	30.067	30.067
2	1.554	22.198	57.860	1.864	26.632	56.699
3	1.170	16.717	74.578	1.252	17.879	74.578
4	.783	11.188	85.766			
5	.526	7.509	93.274			
6	.408	5.825	99.099			
7	.063	.901	100.000			

Alkalmazott eljárás: Főkomponens-elemzés

A faktorok rotálását követően az első faktor magyarázó ereje 30,07%-osra, a másodiké 26,63%-ra, míg a harmadiké 17,88%-osra változik, a megmagyarázott összvariancia mértéke természetesen változatlan marad.

22. táblázat: A komponens-mátrix

	Főkomponens		
	1	2	3
Életkor	.302	.926	.037
Végzettség	.819	.031	-.023
Munkatapasztalat	-.035	.977	.085
Beosztás	.841	.037	-.051
Csaláll_házass	-.003	.065	.787
Csaláll_élettárs	-.021	-.031	-.779
Kereset	.796	.213	.116

Alkalmazott eljárás: Főkomponens-elemzés

A 22. táblázatban bemutatott komponens-mátrix tartalmazza a 3 egymásra merőleges faktor eredeti változókkal való korrelációját, a rotálást követően.

Az első főkomponens magas korrelációt mutat a *Végzettség* (0,819), *Beosztás* (0,841) és *Kereset* (0,796) változókkal. Ezt a faktort ezért „*Státusz*” faktornak neveztem el.

A második főkomponens erősen korrelál az *Életkor* (0,926) és *Munkatapasztalat* (0,977) eredeti változókkal. A továbbiakban ezért „*Tapasztalat*” faktornak fogom hívni.

Végül a harmadik faktor erős együttmozgást mutat a két, családi állapotot jellemző dummy típusú változóval (0,787-es és -0,779-es korrelációs értékek), amiért „*Családi állapot*” faktornak kereszteltem el.

IV.3.2.4. Regressziós-elemzés

Végezetül, statisztikai vizsgálatomat lineáris regressziós eljárás alkalmazásával zárom.

1. Az alkalmazott statisztikai eljárás rövid ismertetése

A függő változó folytonos eloszlása miatt feltételezem, hogy a független változók és a független változó közti kapcsolat lineáris.

A lineáris regresszió egy vagy több olyan független változó bevonásával becsli a lineáris egyenlet együtthatóit, amelyek a függő változó értékét a legjobban előrejelzik. Az alapfeltételezések a következők: (i) a független változók minden értékére a függő változó eloszlása normális; (ii) a függő változó eloszlásának varianciája konstans a független változók minden értékére; (iii) a megfigyelések függetlenek; (iv) és a függő és független változók mennyiségi változók.

A lineáris regressziós eljárásnál, a regresszió egyéb fajtáihoz hasonlóan, a megfigyelési változók között a multikolinearitás léte torzíthatja a becsléseket és növelheti a standard hibát. Ezért az elemzést az eredeti változók mellett elvégzem a fenti főkomponens-elemzés során előállított három faktor segítségével is.

A Családi állapot változót – a fenti eljáráshoz hasonlóan – két dummy változó helyettesíti.

2. Az eredmények ismertetése

Az eredeti változók felhasználásával készített lineáris modell magyarázó erejét mérő R értéke csupán 0,31. A modell illeszkedését vizsgáló variancia analízis azonban szignifikáns modellt jelez.

A 23. táblázat foglalja össze a becsült együtthatókat. Az eredmények alapján a Végzettség, Kereset és a Családi állapot változók együtthatói tekinthetők szignifikánsnak.

23. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a független változókból

Model 1	Nem standardizált együtthatók		Standardizált t együtthatók	t	Szig.
	B	Std. Hiba	Beta		
(Konstans)	30.450	9.957		3.058	.003
Életkor	.850	.646	.250	1.315	.190
Végzettség	-4.853	2.496	-.200	-1.944	.053
Munkatapasztalat	-.794	.625	-.225	-1.270	.205
Beosztás	-.001	2.136	.000	-.001	1.000
Csaláll_házass	-4.446	2.426	-.127	-1.833	.068
Csaláll_élettárs	-5.424	3.748	-.100	-1.447	.149
Kereset	-9.45E-005	.000	-.204	-2.313	.022

Függő változó: Otthon töltött idő

A legerősebb hatása a keresetnek van, ezt követi a végzettség, a harmadik legerősebb változó pedig a családi állapot.

A lineáris modellt a képzett faktorokra lefuttatva a modell magyarázó ereje és illeszkedése nem sokat változik ($R=0,25$, szignifikáns variancia analízis).

A 24. táblázatban összefoglalt eredmények alapján csak egyetlen faktor, a Státusz faktor együtthatója tűnik szignifikánsnak. Az eredmények alapján a függő változó

negatív kapcsolatban áll a Státusz faktort alkotó Végzettség, Beosztás és Kereset változókkal.

24. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a főkomponensekből

Model 2	Nem standardizált együtthatók		Standardizált t együtthatók	t	Szig.
	B	Std. Hiba	Beta		
(Konstans)	29.379	1.099		26.727	.000
„Státusz” faktor	-3.959	1.102	-.240	-3.593	.000
„Tapasztalat” faktor	-.707	1.102	-.043	-.642	.522
„Családi állapot” faktor	-.835	1.102	-.051	-.757	.450

Függő változó: Otthon töltött idő

IV.3.3. Összegzés

A fentebb alkalmazott leíró statisztikai vizsgálat, korreláció-elemzés és faktor analízis/lineáris regressziós modellből az alábbi következtetéseket lehet levonni (lásd 25. táblázat).

Az Életkor változó a leíró elemzés alapján relevánsnak tűnik: 12 hónapot követően a fiatalabb kismamák később mennek vissza dolgozni, mint az idősebbek. Az első évben a kategóriák közti kapcsolat nem ilyen egyértelmű, valószínűleg az összefüggés inkább fordított. A korrelációs vizsgálat alapján 5%-os szignifikancia szinten állítható, hogy negatív irányú az összefüggés az Életkor változó és az eredményváltozó között, míg a lineáris regresszió nem mutatott ki szignifikáns kapcsolatot.

25. táblázat: A független és függő változók közti kapcsolat – Összefoglalás

	Várt összefüggés	Leíró statisztika	Korrelációs Elemzés	Lineáris regresszió
Életkor	Negatív	12 hónapot követően a fiatalabb kismamák nagyobb arányban maradnak otthon	Negatív (?)	-
Végzettség	Negatív	Első évet követően: magasabb végzettségű kismamák hamarabb térnek vissza	Negatív	Negatív
Munkatapasztalat	Negatív	Az első hat hónapot követően a kisebb munkatapasztalattal rendelkezők nagyobb arányban tartózkodnak otthon	-	-
Beosztás	Negatív	A 6. hónapot követően a vezető beosztású kismamák nagyobb arányban térnek vissza munkahelyükre. Előtte az összefüggés fordított.	Negatív	Negatív (?)
Családi állapot	A gyermekét egyedül nevelő szülő hamarabb tér vissza.	A 15. hónapot követően az élettársi kapcsolatban élők dolgoznak legnagyobb arányban. Legkisebb a családostok munkaerőpiaci aktivitása.	-	Szignifikáns (?)
Kereset	Negatív	Az első félévet követően: a magasabb bérűek nagyobb arányban dolgoznak.	Negatív	Negatív

A Végzettség változó által alkotott alszegmensek közötti kapcsolat az első évet követően egyértelműnek látszik: minél magasabb valakinek a végzettsége, annál kevesebb időt marad otthon kisgyermekével. Az első évben, hasonlóan az Életkor változóhoz, az összefüggés nem ilyen egyértelmű, úgy tűnik, ebben az időszakban az alsó fokú végzettségű kismamák aktívabbak a munkaerőpiacon. A Végzettség változó és az Otthon töltött idő eredményváltozó között negatív kapcsolatot mutatott ki a korrelációs elemzés, és a lineáris regressziós vizsgálat is, mind amikor az eredeti változókat használtam, mind a faktorok használatánál.

A Munkatapasztalat változó esetén a leíró statisztika alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a kisebb munkatapasztalattal rendelkezők tovább maradnak otthon. Az első hat hónapban az összefüggés szintén nem olyan egyértelmű. A korrelációs elemzés, és lineáris regressziós analízis nem mutatott ki szignifikáns kapcsolatot az eredményváltozóval.

A Beosztás változónál a 6. hónapot követően a vezető beosztású kismamák és fizikai beosztottak között a különbség egyre nő: a vezetők hamarabb visszatérnek munkájukhoz. Az első hat hónapban az összefüggés valószínűleg ennek inverze. A

korrelációs elemzés szignifikáns negatív kapcsolatot jelez, a lineáris regresszió nem vezetett ilyen egyértelmű eredményre: míg a Beosztás változót tartalmazó Státusz faktor együttthatója szignifikáns, addig az eredeti változóval képzett modell nem mutat ki ilyen jellegű összefüggést.

A Családi Állapot változó leíró elemzésekor arra jutottam, hogy az élettársi kapcsolatban élők térnek leghamarabb vissza a munkaerőpiacra. A másik két alcsoport közül, úgy tűnik, hogy az egyedülállók maradnak inkább kevesebbet otthon kisgyermekükkel. A 15. hónapot megelőző időszakban az összefüggés kevésbé tűnik világosnak. A Családi Állapot változó nem mutatott szignifikáns kapcsolatot a korrelációs elemzés során, és a lineáris regressziós analízisnél is csak abban az esetben volt a változó együttthatója szignifikáns, amikor az elemzést az eredeti változókkal végeztem el.

A Kereset változónál a 6. hónapot követő időszakban, egyértelműen állítható, hogy a magasabb keresetűek rövidebb időt töltenek otthon. Ezt az összefüggést mind a korrelációs, mind a lineáris regressziós elemzés alátámasztotta.

A változók közül – a regressziós elemzést figyelembe véve – az otthon töltött idő hosszára leginkább a kereset, a végzettség valamint a családi állapot van hatással.

IV.4. Vizsgálat egy magyarországi nagyvállalatnál

Annak érdekében, hogy választ kapjak a további kérdésekre is, az empirikus elemzés második lépésében saját adatgyűjtést végeztem az előzőekben bemutatott másodelemzés kiegészítéseként. Az adatgyűjtés az egyik legnagyobb hazai nagyvállalatnál⁸⁹ történt.⁹⁰ Ebben a fejezetben a vállalat kismamái körében végzett felmérésem eredményeit mutatom be.

A munkától távol töltött idő hosszára vonatkozó okok feltárását megcélzó empirikus kutatást kérdőíves és interjú módszerrel végeztem. A válaszok elemzésénél az előző fejezetben ismertetett statisztikai módszereket alkalmaztam. A kérdőíves felvétel ill. az interjú lekérdezés alapján kapott eredményekkel kísérlem meg a kutatási hipotéziseim megválaszolását.

A nagyvállalatnál végzett kutatásom alapvetően feltáró jellegű, egy szűkebb csoportra fókuszál.⁹¹ A kismintás felvétel azonban lehetőséget nyújt egy pontos tényfeltárássra, valamint – az interjúkból nyert információknak köszönhetően – egy „mélyfúrás” biztosít a megértéshez

A továbbiakban bemutatom miként használtam a kiválasztott módszereket. Ezt követően pedig az előző fejezetben bemutatott elemzéshez hasonlóan a mintát, a változókat ill. az alkalmazott statisztikai elemzés menetét. Végül pedig összefoglalom a felmérésem eredményeit.

IV.4.1. Módszertan

Mielőtt rátérnék a saját adatfelvétel eredményeinek ismertetésére, fontosnak tartom a kutatás adatfelvétele során alkalmazott módszerek rövid bemutatását.

⁸⁹ A vállalat a dolgozatban nem kerül megnevezésre adatvédelmi okokból. A továbbiakban is csak „vállalat”-ként hivatkozom majd rá.

⁹⁰ A felmérés azért ennél a vállalatnál készült, mert országos kiterjedésű, nagy mérete miatt pedig viszonylag sok kismama van a cégnél, s mindez aránylag nagy elemszámú és változatos minta lekérdezését tette lehetővé.

⁹¹ Lásd a mintajellemzőknél.

IV.4.1.1. Kérdőíves felmérés

A vizsgálatom első lépésében tehát kvantitatív eszközt alkalmaztam. Célom eléréséhez – a dolgozatom témájául választott kérdés vizsgálatához – saját kérdőívet állítottam össze (lásd: 7. melléklet) Az önálló kérdőív megszerkesztését az indokolta, hogy olyan kérdéseket tehessek fel, mely közvetlenül a vizsgálandó hipotéziseimre adnak választ. A kérdőív alkalmazásának előnye (az önálló interjúk felméréséhez képest), hogy nagyobb számú mintát biztosít, és a kapott válaszok „számszerűsíthetők”, statisztikai módszerekkel elemezhetőek.

Az általam megcélzott csoport tehát egy konkrét nagyvállalat jelenleg otthon lévő kismamái. A kérdőívvel megkérdezett nők teljes létszám 421 fő volt, amelyből 132-en küldték vissza a kitöltött kérdőívet, melyből 122 volt értékelhető. A válaszadási ráta tehát 32% volt.

A kérdőív internetes oldalon került kifejlesztésre. A megkérdezettek e-mailben kapták meg a felhívást és a tájékoztatást a kutatásra vonatkozóan 2009 januárjában. A kérdőív kitöltésére a felkérő levelet a vállalat kismama-kapcsolattartója küldte ki az érintettek részére. Az e-mail tartalmazta a kérdőív linkjét, valamint a belépési jelszót, ezzel biztosítva az anonimitást. Levelemben tájékoztattam a címzetteket kutatásom céljáról, az önkéntes részvételről, biztosítottam őket az anonimitásról, valamint az adatok aggregált feldolgozásáról. Az elektronikus kitöltés után, a feltöltött kérdőívek egy közös adatbázisba kerültek lementésre. Azok a kismamák, akiknek nem volt internet elérhetősége, postán kapták meg a kérdőívet. A kitöltésre egy hónap állt rendelkezésre. Ez alatt az idő alatt két ízben kaptak még egy emlékeztető e-mailt.

A kérdőívem önkitöltős, összesen 28 kérdést tartalmaz. Jellege feleletválasztós a felállított hipotéziseimre vonatkozóan. A kérdéseimet négy blokkra bontottam: az első a munkavégzéssel, a második a kérdezett értékrendjével, a harmadik a családdal kapcsolatos. Az utolsó blokk tartalmazza a kérdezetre ill. házastársára vonatkozó személyes jellegű kérdéseket. A kérdőív végén volt lehetőség megjelölni az interjúk kutatásban való önkéntes részvételi szándékot. Ahol volt hasonló kérdés korábbi kutatásokban, azt néhány esetben felhasználtam, elsősorban az attitűd kérdéseknél (pl.: ISSP, PPA, Életünk fordulópontjai kutatásokból). Az összehasonlíthatóság miatt az 1. blokk kérdései megegyeznek a Monitor 2003 megfelelő kérdéseivel.

A papír alapon beérkező kérdőívek is feltöltésre kerültek az internetes felületen. Az ílymódon rögzített kérdőívekből a rendszer képezte a feldolgozandó adatbázist. Az

egyes adatok – néhány kérdés esetében – szükséges átalakítása után, az adatfeldolgozáshoz az SPSS statisztikai programcsomagot használtam.

A kérdőíves lekérdezés korlátja, előnyében rejlik: azáltal, hogy szélesebb kör érhető el vele, egyúttal lecsökkenti az egyéni vélemények megjelenésének esélyét, a kötött kérdéssor kevésbé ad lehetőséget arra, hogy kitöltője mélyebben elgondolkodjon a kérdéseken, felmerült gondolatairól visszajelzést adjon. Ennek a hiánynak a pótlására alkalmaztam második lépésként az interjú módszerét.

IV.4.1.2. Mélyinterjú felmérés

A kérdőíves vizsgálatot tehát – egy szűkebb körre fókuszáló – interjú felméréssel mélyítettem tovább, melyek betekintést biztosítottak az egyéni élethelyzetekbe is, ezzel segítve a motivációk jobb megértését, az eredmények további gazdagítását. A mélyinterjúk során olyan releváns információkhoz jutottam, melyek az interjúk nélkül rejtve maradtak volna.

A szakirodalom megismerését tekintve az a tapasztalatom, hogy amellet, hogy viszonylag kevés kutatás foglalkozik Magyarországon ezzel a témával, a meglévő kutatások is alapvetően kérdőíves lekérdezésen alapulnak. A kérdőíves felmérés ugyan lehetőséget ad arra, hogy viszonylag nagyszámú információhoz jussunk, de kevesebb lehetőséget adnak az okok mélyebb megismerésére. Úgy vélem, az általam alkalmazott módszerrel, teljesebb képet kaphatunk. A mélyinterjú vizsgálat egyik korlátja ugyanakkor a minta kis mérete.⁹² Esetemben ez a módszer ugyan támogathatja az eredményeket, de önmagában nem lenne elegendő, ezért kiegészítő módszerként használtam a kérdőíves felmérés mellé.

Az interjúk során lehetőség nyílt arra, hogy az interjúalanyok maguk is elgondolkodjanak számos olyan kérdésen, amit esetleg korábban nem vettek figyelembe, vagy nem tudatosan vettek figyelembe, valamint, hogy maguk számára is tisztázzák a szerepükről alkotott véleményüket, az anyaság és a munka/karrier közötti kapcsolatot. Az interjúk a kérdőívhez képest egy sokkal gazdagabb és árnyaltabb megismerési lehetőséget biztosítanak. Az interjúalannyal kialakult közvetlen kapcsolat lehetővé teszi, hogy az előre eltervezett kérdéseken túl azonnal reagálni is tudjon a kérdező, azonnal vissza tudjon kérdezni az okok mélyebb feltárása érdekében.

Az interjúalanyokat a kérdőív azon kitöltői közül választottam, akik megjelölték, hogy szívesen részt vennének egy ilyen jellegű beszélgetésen. Minthogy – a tapasztalatok alapján – a kismamák szívesen beszélnek erről a témáról, nem tartottam célszerűnek egy előre strukturált kérdéssort, hanem inkább egy kötetlenebb beszélgetést terveztem. Annak érdekében azonban, hogy rá lehessen kérdezni minden általam fontosnak tartott részletre, a kibontásra kerülő tényezőkhöz kapcsolódóan kérdéscsoportokat állítottam fel. A kérdések tárgyalásában kötött sorrend nem volt. Az előre összegyűjtött kérdéscsokrot próbaintervjú keretében pontosítottam, ill. kiegészítettem az interjúalanyok javaslatai alapján.⁹³

Az intervjú egyeztetése során visszaigazolódott korábbi feltételezésem: a gyermekükkel otthon lévő kismamák szívesen vállalkoznak egy ilyen jellegű beszélgetésre. Egyrészt könnyebben lehet időpontot egyeztetni, mint egy dolgozó édesanyával, másrészt a téma iránt is erőteljes volt az érdeklődés. Az intervjú során világosan kiderült, hogy szívesen osztják meg tapasztalataikat, gondolataikat.

Az intervjú maga narratív jellegű. A témából is adódóan alapvetően egy kötetlen beszélgetésre törekedtem. Ez a módszer – úgy vélem – a legmegfelelőbb módja, hogy az édesanyák meséljenek inkább tapasztalataikról, gondolataikról.

Az intervjúkat diktafonnal rögzítettem, melyre az előzetes telefonos egyeztetés során minden esetben engedélyt kértem. A felvett anyag szó szerint került írásbeli rögzítésre.

Az intervjúk menete alapvetően hasonló volt mindegyik esetben. Elsőként ismerttettem a felmérés célját, és biztosítottam mindenkit arról, hogy az elhangzott információkat bizalmasan kezelem, az intervjúrészleteket az elemzésben név nélkül tüntettem fel. Majd biztattam interjúalanyaimat, hogy szabadon beszéljenek. Később tettem fel azokat a kérdéseimet, melyeket előre rögzítettem magamnak, és a beszélgetés első részében nem tértünk még ki rá. A beszélgetés végén minden alkalommal hagytam időt arra, hogy az interjúalany elmondhassa gondolatait olyan kérdésekről is, melyet még fontosnak tart, de nem tértünk még ki arra.

⁹² Bár tény, egy kvalitatív felmérésnél nehéz megmondani az optimális mintanagyságot.

⁹³ Az intervjúkérdéseket a 8. számú melléklet tartalmazza.

IV.4.2. A minta bemutatása

A minta – jellegéből adódóan – jól meghatározott (hiszen a megkérdezettek mindannyian egyazon vállalat alkalmazottai), sok szempontból egységes, ugyanakkor elég változatos összetételű ahhoz, hogy különböző szempontokat tárjon elő (országos kiterjedéséből adódóan): A felvétel azokra a nőkre fókuszál, akik korábban már dolgoztak (jelenleg is munkaviszonyban állnak) és várhatóan vissza is kívánnak térni a munka világába. Mindegyik nőnek legalább egy gyermeke van, és a felmérés idején még otthon tartózkodik legkisebb gyermekével. Így az adatgyűjtés célcsoportja azon kismamák köre, akik véleménye a leginkább releváns a kérdések megválaszolásában, hiszen nem „lezárt” fejezet számukra az otthon töltött idő hosszának mérlegelése, a közeli jövőben kell szembesülniük a visszatéréssel kapcsolatos problémákkal.

Korlátoztam tehát a kutatást, hogy maga a felmérés elvégezhető legyen, melynek természetesen velejárója, hogy bizonyos csoportok nem lehettek képviselve a kutatásban, véleményük nem jelenik meg az eredményekben.

Azzal, hogy egy nagyvállalatnál dolgozó kismamák csoportját vettem alapul, mintám a magyar kisgyerekes nők teljes körének csak egy részét reprezentálja. „Egy minta akkor reprezentálja azt az alapsokaságot (akkor reprezentatív arra az alapsokaságra nézve), amelyből vették, ha a minta összesített jellemzői jól közelítik a sokaság ugyanezen összesített jellemzőit.” (Babbie 2001, p. 212) Ez a jelen kérdőíves kutatásról csupán korlátozottan mondható el. Ennek ellenére az elvégzett elemzéssel tesztelhetőek a felvetett hipotéziseim. Az interjúknak köszönhetően továbbá olyan kvalitatív adalékokhoz is jutottam, amely illusztratív módon járul hozzá a nők tapasztalatainak, attitűdjeinek megismeréséhez. Így tehát annak ellenére, hogy a választott minta nem tekinthető reprezentatívnak hazánkra nézve, bővíthetik a korábbi kutatási tapasztalatokat, a felmerült kérdésre adott válaszokat árnyalni képesek.

Az interjúkhoz a résztvevőket azok közül választom ki, akik a kérdőíven megjelölték, hogy szívesen részt vennének egy ilyen beszélgetésen. 2009. májusában és júniusában összesen 20 interjú készült. A kiválasztás során törekedtem arra, hogy megjelenjen az interjúalanyok sokfélesége a kor, gyermekszám, beosztás, iskolai végzettség stb. tekintetében. A mintában előforduló legnagyobb gyermekszám négy volt, a kiválasztott nők közül továbbá hatnak volt 1 gyermeke, tíznek 2, háromnak pedig 3. Az interjúalanyaim 30 és 40 év közöttiek. Többségük munkatársi besorolású, a

vezetők közül csupán ketten vállalták a beszélgetést. A 20 válaszoló között három fő nem rendelkezett felsőfokú végzettséggel, a többieknek volt főiskolai vagy egyetemi diplomája. A minta családi állapot szerinti megoszlása változatos képet mutatott: a kérdés idején a többség – tizenketten – házasságban éltek, közülük tizen első, ketten pedig második házasságukban. A fennmaradó 8 interjúalany között találunk elvált családi állapotúakat – van, aki egyedül él, van, aki élettársi kapcsolatban – és hárman voltak olyanok, akik házasság nélkül élnek jelenlegi partnerükkel. Az édesapák iskolai végzettsége alapján megtalálható volt a szakközépiskolai érettségitől az egyetemi diplomáig mindegyik kategória, beosztásukat tekintve pedig három esetben felsővezető, öt esetben középvezető, hét esetben munkatárs és öt esetben pedig fizikai dolgozók voltak.

IV.4.3. A kismamák jellemzői

A második elemzésemben mind a két főhipotézist vizsgálom. Tehát egyrészt arra keresem a választ, hogy a szülést követően a munkahelytől távol töltött idő hosszát hogyan befolyásolják az édesanyához közvetlenül kapcsolódó jellemzők, illetve egyéb körülmények. Másrészt azt nézem meg, hogyan változnak mindezek a gyermekszám függvényében. A hipotéziseim teszteléséhez elemzett független változókat az alábbi három fő csoportba soroltam:

I. Demográfiai változók:

Anya életkora a gyermek születésekor („Életkor”); Anya életkora a házasságkötéskor („Életkorházasság”); Családi állapot („Családiállapot”); Legmagasabb iskolai végzettség („Végzettség”); Korábbi, gyermekvállalást megelőző munkatapasztalat („Munkatapasztalat”); Munkahelyi beosztás („Beosztás”), Édesanya keresete („Kereset”).

II. Értékrendhez, attitűdhez kapcsolódó változók:

Anyaszerephez való viszonyulás („Anyaszerep”); Nemi szerep orientáció („Nemiség”); Karrier fontossága („Karrier”); Munkával való elégedettség („Elégedettség”); További tervezett gyermekek száma („Tervgyerekszám”); Munkába való visszatéréssel kapcsolatos nehézségek („Nehézség”).

III. Egyéb körülményekhez kapcsolódó változók:

Házastárs/élettárs keresete („Keresetapa”); Házastárs/élettárs legmagasabb iskolai végzettsége („Végzettségapa”); Házastárs/élettárs munkahelyi beosztása („Beosztásapa”); Házastárs/élettárs részvétele az otthoni feladatokban (házimunkában, gyermeknevelésben) („Aparészvétel”); Megfelelő gyermekfelügyelet megoldhatósága („Gyermekfelügyelet”); Munkahely támogatása a munkába való visszatéréssel kapcsolatosan („Munkahely”); Családtámogatás összegének szerepe („Családtámogatás”).

A függő változók pedig az alábbiak:

I. A munkától távol töltött idő az első gyermekkel.

II. A munkától távol töltött idő a második gyermekkel.

Elsőként – az első elemzéshez hasonlóan – leíró elemzés keretei között mutatom be a vizsgált változók jellemzőit, majd korrelációs elemzés során a függő változó független változókkal való kapcsolatát elemzem. Ezt követően faktoranalízis segítségével csoportosítom a magyarázó változókat, végezetül pedig regresszióelemzés alkalmazásával vizsgálom a független és függő változó kapcsolatát.⁹⁴ A második főhipotézis teszteléséhez korrelációs elemzést, faktoranalízist, továbbá regressziós eljárást használok.

IV.4.3.1. Első főhipotézis

IV.4.3.1.1. Leíró elemzés

Ebben a részben az egyes alpontokban elsőként a függő és független változók kiszámítási módját, illetve eloszlásuk főbb paramétereit mutatom be. Néhány független változónál az adott változó más független változóval képzett, érdekesebb peremeloszlását is ismertetem. A bemutatott peremeloszlásokat a 7. mellékletben szereplő, változók közti korrelációt bemutató tábla, illetve a korábban bemutatott elméletekből leszűrhető feltételezéseim alapján választottam ki. (Ebben a részben nem célom a független változók közti esetleges korrelációk feltárása, a peremsokaságok bemutatása csak a vizsgált csoport jobb megismerését szolgálja.) Itt kerül sor a kérdőív vonatkozó kérdéseire adott válaszgyakoriságok ismertetésére is.

⁹⁴ Az elemzés módszerei és menete megegyezik a másodelemzésnél használtakkal.

A független változóknál, a független változók bizonyos értékei szerint meghatározott részsokaságok eloszlásfüggvényeit vizsgálom, illetve hasonlítom össze egymással. Végezetül minden alponthoz szerepeltetem a kismamákkal készített szóbeli interjúk releváns eredményeit is.

A függő változó (Otthon töltött idő)

A függő változó értékét a gyermek születése miatt a munkahelytől való folyamatos távolmaradás várható értékével azonosítottam, hónapokban mértem.⁹⁵ Ez az időszak tehát a munkaerőpiac elhagyásától a munkaerőpiacra történő visszatérésig tart.⁹⁶ Definícióm szerint: a, kezdete az az időpont, amikor egy nő „fizikailag” befejezi az aktív munkát (pl.: táppénzre, szabadságra megy, megkezdni a gyást....), b, vége a munkába állás tényleges kezdete, tehát az az időpont, amikor egy nő „fizikailag” elkezd dolgozni (pl.: lejárt a felhalmozott szabadság is).⁹⁷

Az általam alkalmazott definíció alapján véve egy szervezeti nézőpontot takar, azaz azt az időszakot vizsgálja, amikor a munkahelyi vezető nem számíthat kollégája munkájára, azaz munkahelye szempontjából inaktív.⁹⁸

Elemzésem első részében az első gyermekkel otthon töltött időszakot vizsgálom. Ebben az esetben a munkaerőpiac elhagyása sokszor néhány héttel – vagy akár hónappal is – a szülés előtt történik. Abban az esetben, ahol időközben ismét született gyermek, ott a gyermekszámot a „tervezett gyermekszám” változónál veszem figyelembe.⁹⁹

A vizsgálatban a visszatérés időpontja tervezett időpont, amely esetlegesen módosulhat. Így az otthon töltött idő hosszára vonatkozó adatok (pl.: átlag, szórás) természetesen valamennyiben változhatnak. Jelen vizsgálat szempontjából azonban ezek

⁹⁵ Elemzésemmel – számos, témájában hasonló kutatással ellentétben – nem a magyar családtámogatási rendszert kívánom vizsgálni. Több tanulmány is foglalkozott a családpolitikával az otthon töltött idő hosszával összefüggésben (pl.: Kamarás, Spéder, Köllő, Bálint, Váradi, Pongrácz stb. tanulmányai). Én a családtámogatás kérdéskörét csupán egy lehetséges változóként kezeltem, s mellette vizsgálom számos más befolyásoló tényezőt.

⁹⁶ Több korábbi elemzéstől eltérően nem az állami juttatások folyósításának időszakához kapcsolom.

⁹⁷ A fenti definíció megadását azért tartom fontosnak, mert a hasonló témát vizsgáló kutatások ettől részben eltérően definiálták az időhosszt (pl. A Köllő János által vezetett egyik legfrissebb kutatás vizsgálta az érintett kisgyermekesek visszatérési idejének alakulását. A vizsgálatban a szülés utáni időszakot nézték. Én hozzáveszem a szülés előtt igénybevett szabadságot is); vagy pedig nagyobb léptéket használnak (pl.: KSH visszatérés évét nézni, én a hónapok számát kértem feltüntetni).

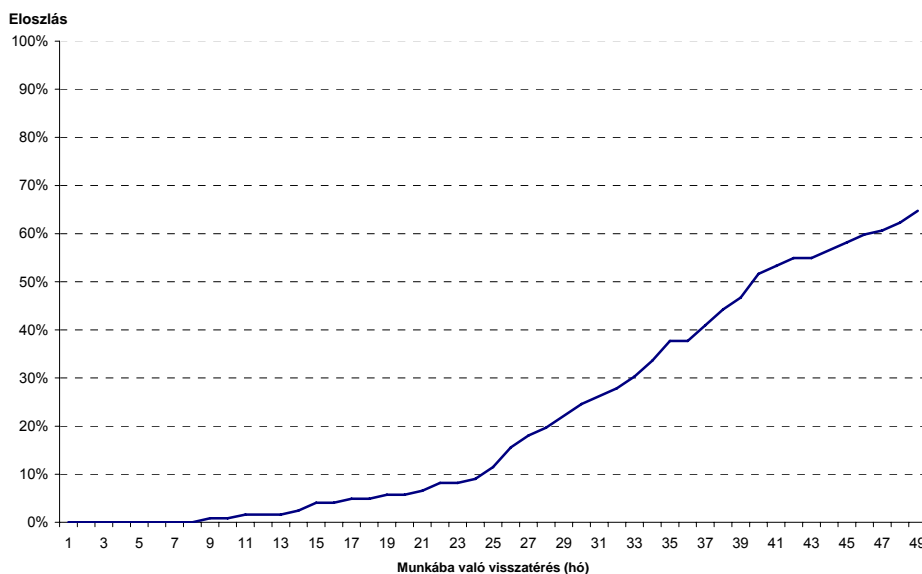
⁹⁸ Tehát beleértendő, amikor már szabadságon/táppénzen van szülés előtt ill. még tölti a felhalmozott szabadságát a munkakezdés előtt, de nem értendő bele az az időszak, amikor még pl. gyes-t kap, de már dolgozik.

⁹⁹ Tehát pl. annál az édesanyánál, ahol 3 gyermek született, és jelenleg már nem tervez többet, az első gyermekkel otthon töltött idő vizsgálatkor 2 tervezett gyermekkel számoltam.

az esetleges eltérések azért nem befolyásolóak, mert alapkérdésem nem elsősorban az időhossz vizsgálatával foglalkozik, hanem az időre ható tényezők elemzésével.

Az első gyermek születése miatt a vizsgált sokaságban átlagosan az anyák átlagosan 47,2 hónapot tartózkodnak otthon (szórás: 23,9 hónap). (Az otthon töltött hónapok száma a kérdőív 1. kérdéséből számítható.) Egy év után a munkahelyre visszatérő anyák aránya minimális (1,6%), amely a második év végére 11,5%-ra nő. Három év után már meghaladja a 40%-ot, míg a 4. év után már közel $\frac{3}{4}$ -ük visszatérne (11. ábra). Az anyák legnagyobb arányban 3 otthon töltött év körül térnek vissza, melyet a két év után visszatérők aránya követ. A minimálisan otthon töltött idő 8 hónap, a maximum 136 hónap volt (lásd 8. melléklet – a változók főbb jellemzőinek összefoglalása).

11. ábra: A Függő változó eloszlása

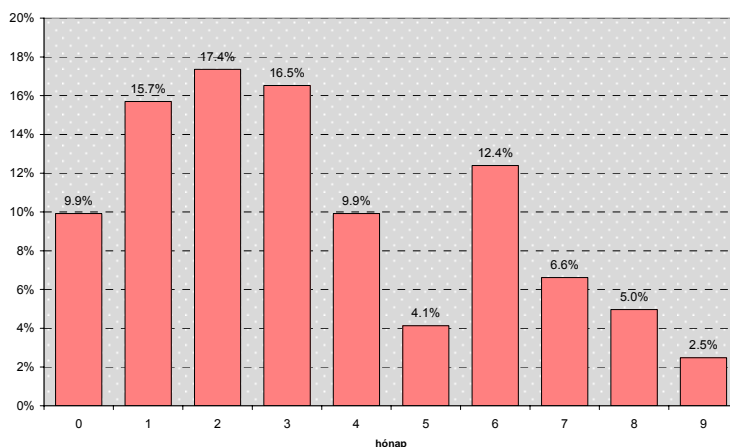


A munkahelytől való távolmaradás vizsgálatakor érdemes azt is megnézni, hogy a gyermek születését megelőzően hány hónappal hamarabb döntöttek az anyák a munkából történő kilépés mellett.¹⁰⁰ Amint az a 12. ábrán látszik, legtöbbször 2 illetve 3 hónappal (17,4% illetve 16,5%) a szülés előtt hagyták abba a munkát. Figyelemre méltó jelenség, hogy a szülést megelőzően a 9. és 6. hónap között a munkahelyről kilépők száma folyamatosan nő, majd ezt követően (4. 5. hónap) a táppénzre lépők aránya

¹⁰⁰ Táppénz, szabadság stb. Ennek okai az interjúkból ismerhetők meg.

kisebb. Ezt követően, a szülést megelőző 2. illetve 3. hónapban a munkaerőpiacról való kilépések aránya eléri maximumát.

12. ábra: Az első gyermek születését megelőzően otthon töltött időszak (hónap)



Az ábráról leolvasható két lokális maximum arra enged következtetni, hogy a munkahely elhagyása sokaknál a teherbeesés orvosi vizsgálatokkal is „biztosított” időszakot követően (hagyományosan 12. hét környéke) történik, illetve a szülést közvetlenül megelőző néhány héten.

Hogy mitől függ az, mennyi idővel hagyja abba a munkáját valaki szülés előtt, az interjúk során a legtöbben egészségügyi okokkal indokolták. Volt azonban olyan is, akinek túl stresszes volt a munkahelye, vagy egyszerűen csak pihenni akart.

Kíváncsi voltam arra is, hogyan vélekednek az édesanyák, mi lenne az ideális időtartam az otthonmaradáshoz, és ez hogyan valósul meg esetükben. A vélemények igen változatos képet mutatnak, egészen a fél évtől a nyolc évig. Mégis látványosan kirajzolódott a többség által képviselt álláspont, ez pedig leginkább a gyermek két éves kora körüli, másoknál a három éves időpont. Két éves kor előtt csak abban az esetben térnének vissza, ha nagyon rá lenne szorulva a család. A mérlegelésnél elsősorban a gyermek szempontjait veszik figyelembe. (A munkahelyi szempontok – pl. hogy hosszútávon igencsak ki lehet esni a gyakorlatból – többnyire háttérbe szorulnak.) A két-három év közötti kort érzik úgy az édesanyák, hogy ekkorra már elegendő időt töltöttek együtt ahhoz, hogy elengedjék egymást. A gyermekeknek már szükségük van a társaságra, egy változatosabb közegre, mely segíti a szociális fejlődésüket is.

„Nekem minimum két év, maximumhárom három év. De el tudom képzelni, hogy valaki fél év vagy egy év után úgy érzi, megőrül a magánytól és a bezártságtól. Mi számíthatunk a szüleinkre, hetente többször is el tudunk járni otthonról, ez jelentősen csökkenti a bezártságérzést.” /17/

„Egy három éves gyereknek, főleg hogy ha egyedül van, már kell a társaság. Akkor már nem biztos, hogy az anya elég neki. Két-két és fél éves koráig elég az anya, meg a közvetlen családtagjai, de utána már a gyereknek is kell a saját korosztály.” /2/

„Ha azt nézem, hogy vissza kell menni dolgozni, akkor maximum fél évet szabadna otthon maradni, csak ezen a szülési szabadságon. Talán két év alatt sem esik ki annyira az ember, de az a fél év, az biztos, hogy át tudnak hidalni annyit. De egy gyereknek nem jó, az biztos.” /4/

„Gyakorló anyukaként tapasztalatom szerint a gyermek két éves koráig mindenképp otthon kell maradni.” /19/

„Ha nem is 3, de legalább 2 évet legyenek otthon a gyerekükkel. Nem egy pipa a gyerek születés az életükben, hogy na ezt is elvégeztük. Így ismerjük meg egymást a legjobban, tanulja meg azokat, amiket szeretnének. Ne babiszitter, bölcsődei gondozó nevelje fel, hanem a szülei!” /13/

Attól függetlenül, hogy jelen vizsgálatban én milyen tényezőket veszek sorra az otthon töltött idő hosszának vizsgálatakor, szerettem volna, ha az édesanyák maguk gondolják át, mely érvek szólnak a mihamarabbi visszatérés mellett, ill. ellene. A visszatérés melletti legfőbb érvként az “anyagaik” hangzottak el. Sokan valójában nem is tudtak indokot felsorolni a visszatérés mellett, mert anyagilag nem szorultak rá. Az “anyagiak” többek számára az alacsony családtámogatási összeget jelentik, másnál a magas hitel-visszafizetési kötelezettséget és a magas számlákat. Volt, aki számára a fentiek mellett hasonló súllyal szerepelt a belső igény, a szakmai kihívások. Említésre kerül olyan érv is, mely szerint egy idő után már kevés a gyerekek társasága, és az anya is kevés a gyerekeknek. Az otthoni monotonitás mellett szükség van a változatosságra, az emberi kapcsolatokra. A sorrend összességében: az anyagi okok, majd a szellemi megmértetés, és csekély mértékben a munkatársi kapcsolatok.

„Ami ösztönöz az a nyolcvanezer forint gyed, meg a hitelünk, amit ki kell fizetni.” /2/

„Nincs ilyen. Tényleg visszatérni akkor lenne jó, ha tényleg kéne a pénz, és ezért, de nekünk most nem kell, szerencsére.” /4/

“Egyrészt az anyagi, másrészt saját magam miatt. Visszatérni az élők sorába...” /7/

„Az emberi kapcsolatok, anyagiak, és, hogy az agyát másra is használja, ha már ennyit tanult.” /14/

“Úgy gondolom, a gyermekem az én gondozásomat igényli. Kifejezetten komoly megélhetési problémák esetén döntenék csak a mielőbbi munkába állás mellett.” /17/

A korai visszatérés ellen már sokkal több érv hangzott el. Ebben az esetben a legtöbbet emlegetett érv az anyai lét, mely ebben az időszakban a legfontosabb. Emellett felmerültek ebben az esetben is a munkával kapcsolatos indokok: félelem attól, hogyan tud majd teljesíteni vagy éppen, hogy hogyan tudják majd időben összehangolni a teendőket napi 8 órás munkavégzés mellett, főképp, ha messze van a munkahely vagy a bölcsőde.

„Ezek az évek nem pótolhatók semmivel. A munka van, volt és lesz, de a gyereked első mondatát hallani, az első elindulását meglátni az nem pótolható dolog. Soha nem lesz rá újra lehetősége az embernek.” /16/

„Ellene, az összes érv, amim van az mind ellene van.” /1/

„Hát a gyerekek érdeke, ami ellene szól teljesen. És azt mondom, hogy a családnak békéje, harmóniája, nyugalma, az akkor biztosítható, hogyha én itthon vagyok.” /4/

“Ellene a nyolc óra és az, hogy most másik helyen van, tehát még nehezebben tudom megközelíteni, így a gyerkőcökkel még kevesebb időt tudok tölteni majd, mind amúgy, ha közelebb lenne.” /6/

I. Demográfiai változók:

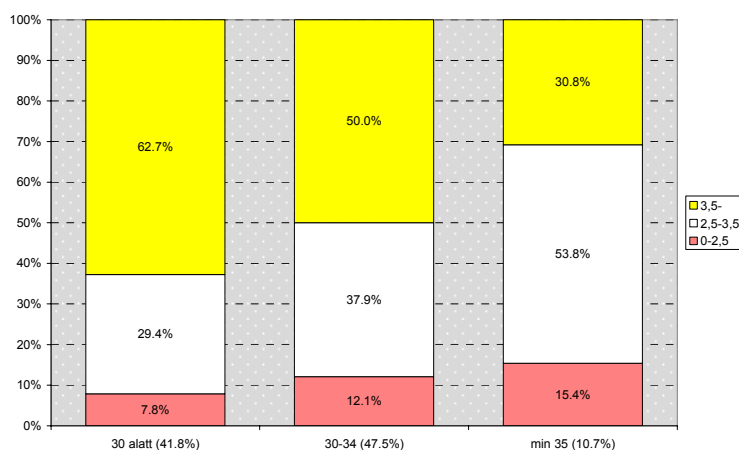
I.1. Az Életkor változó

Jelen változó esetében az édesanya életkorát nézzük meg a vizsgált gyermek (jelen esetben az első gyermek) születése idején. (Az életkor a kérdőív 1. és 17. kérdéséből számolható, azaz az édesanya és az adott gyermek születési évszámából.)

A vizsgált személyeknél az első gyermek születésekor az átlagos életkor 30 év volt, 3,75 éves szórással. Az édesanyák döntő aránya 30 éves kora körül vállalta első gyermekét. A válaszolók közti minimum érték 21 volt, míg a legkésőbb első gyermekét világra hozó édesanya a gyermek születésekor 40 éves volt. A kismamák 41,8%-a szülte első gyermekét húszas éveiben, a többség (47,5%) 30-34 év között, és csupán az édesanyák 10,7%-a vállalta első gyermekét minimum 35 évesen (13. ábra).

Amint az a 13. ábráról kitűnik – illetve, amint az várható volt – az Életkor változó láthatólag korrelál az Anyaszerep változóval: minél fontosabb valaki számára az anyaszerep, annál hamarabb vállalja első gyermekét (értékelés 1-5-ig terjedő skálán). Látható, hogy a 30 évesnél hamarabb gyermeket vállalók adták a legmagasabb pontszámot az anyaszerep fontosságát vizsgáló kérdésekre is.

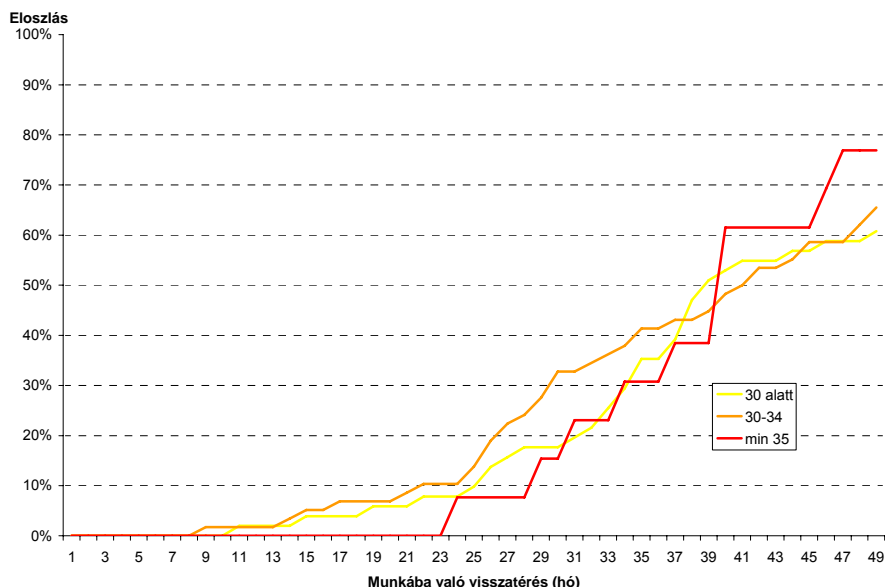
13. ábra: A gyermek születése idején betöltött életkor és az anyaszerephez való viszonyulás közötti kapcsolat



A munkába való visszatérés és az életkor kapcsolatát vizsgáló 14. ábráról azt a következtetést lehet levonni, hogy aki fiatalabb korban vállalja első gyermekét, az hamarabb tér vissza a munkaerőpiacra. Ez az összefüggés azonban a 37-39 hónaptól

nem tűnik ilyen egyértelműnek (amikor még a kérdezett kismamák mintegy 50%-a otthon tartózkodik). Ezt követően a kapcsolat fordítotttnak tűnik.

14. ábra: Az Életkor változó eloszlása



Megj.: Az Életkor változót a későbbi elemzésekben folytonos eloszlásával szerepeltetem, évekkel mértem; az előző két ábrán lévő csoportosítás az ábrázolhatóság kedvéért történt.

Az interjúkból az derül ki, hogy a gyermekvállalás nem az életkor függvénye, s így az otthon töltött idő hosszúsága sem igazán ehhez kötődik. Inkább az fontos, hogy valaki megtalálja az igazi társát, de ennél is fontosabb, hogy megfelelő háttérrel tudjanak teremteni a gyermekvállaláshoz:

„Ha fiatalon megtalálja azt az embert, akivel gyereket vállal és van hova és van olyan háttér, akkor... nem igazán a kor a meghatározó, inkább a körülmények...Úgy gondolom, hogy amikor a körülmények úgy állnak, hogy az embernek megvan az a párja, akivel azt mondja, hogy bevállalok egy gyereket és megvan a háttér is. Ez nem jelenti azt, hogy kacsalábon forgó ház kell meg Mercedes, de ne egy 30 négyzetméteres garzonba.../2/
„Összeházasodtunk, és addigra lettek meg a feltételek, és akkor éreztük úgy mindketten, hogy eljött az ideje“/5/

Szinte kivétel nélkül, minden esetben tervezett volt a gyermekvállalás. A megkérdezett nők többsége csupán a megfelelő iskola, állás, (esetleg karrier) és az ezek segítségével megteremtett elegendő anyagi háttér után mertek gyermeket vállalni.

„Igen, terveztük. Korábban egyetemre jártam, utána az elhelyezkedéssel voltam elfoglalva és 2002 körül tűnt alkalmasnak a gyermekvállalás időpontja. Fontos szempont volt, hogy „normális” munkahelyről menjek gyes-re pl.: ahol hivatalosan be vagyok jelentve, a szociális ellátás korrekt. Szempont volt, hogy ne albérletben lakjunk, hanem saját lakásunk legyen, megfelelő életkörülményekkel.“/16/

“Jogot csináltam még. És azt gondoltam, hogy szerencsésebb, ha ezeket a dolgokat letudom, és akkor utána. Meg szerettem volna a karrierben is valameddig eljutni, hogy ne az legyen, hogy

elvégeztem az iskolát, elmegyek szülni, és akkor ott állok 30 évesen, lényegében pályakezdőként. Gyorsról visszatérő anyukaként ez nem szerencsés."/5/

„Idősebb korban viszont már azért van egy anyagi háttere. Tehát az, hogy én mondjuk elvégeztem az egyetemet, és akkor gyorsan szülnem volna, azt nem igazán szerettem volna. Az, hogy egy pár év munka után, azt már igen,“/9/

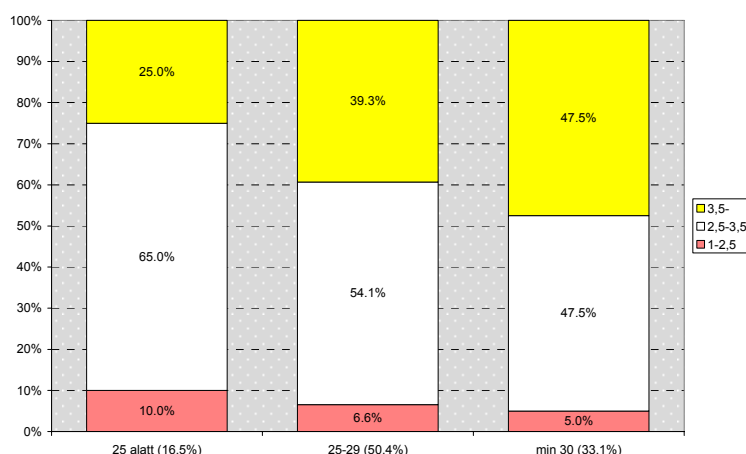
„Igen, régebben fontosabb volt a karrier építése és a minél magasabb fizetés elérése. Miután elértem a végzettségemnek megfelelő pozíciót és fizetést utána gondolkoztam a gyerekvállaláson csak.“/16/

(Önmagában a nő karrierjének alakulása általában nem elsődleges szempont. Még abban az esetben is, ahol korábban fontos volt a karrier, az előbbieik elérése után már a gyermekvállalást helyezték előtérbe.) Mindezek a válaszok mégis arra utalnak, hogy a gyermekvállalás függ a kortól, hiszen a „megfelelő körülmények“ előteremtése időbe telik.

I.2. Az Életkor házasságkötéskor változó

A változó esetében arra voltam kíváncsi, milyen idős korban dönt arról egy nő, hogy összeköti életét a párjával. A házas nők esetében ez a házasságkötés dátuma, a nem házaságban élőkénél pedig az együttélés kezdete. (Az adat a kérdőív 17. ill. 18. kérdéséből számolható.) A kérdőívet kitöltő kismamák esetében ez átlagosan 28 éves korban történt (szórás: 3,9 év). A legfiatalabb édesanya 18 éves volt ekkor, míg a legkésőbb párt választó válaszadó pedig 38.

15. ábra: A Nemi szerep orientáció összetétele a házasságkötéskor betöltött életkorcsoportok szerint



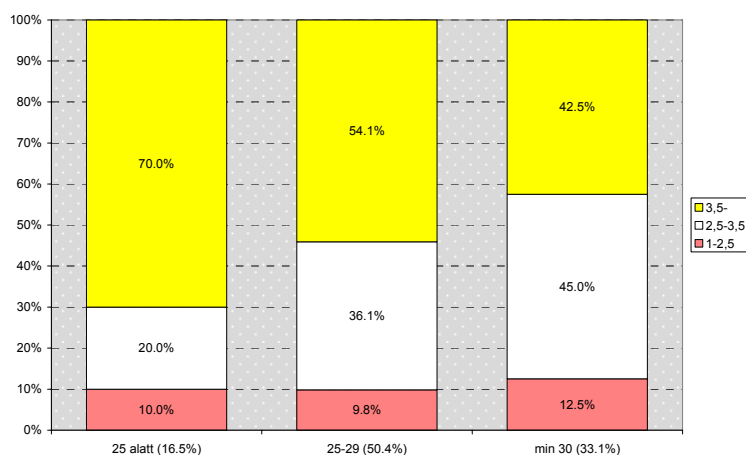
A 15. ábra alapján az édesanyák többsége 25 és 29 évesen kötötte össze életét párjával (50,4%), 16,5%-uk 25 éves kor alatt, míg 33,1%-uk minimum 30 évesen.

A 15. illetve a 16. ábrákon az látszik, hogy az Életkorházasság és a Nemi szerep illetve Anyaszerep változók egymással korrelálnak. Minél modernebb az értékrendje az

édesanyjának, annál később kötött házasságot: a minimum 30 évesen pártválasztók 47,5%-a tartozik a leginkább modern felfogású válaszadók közé.

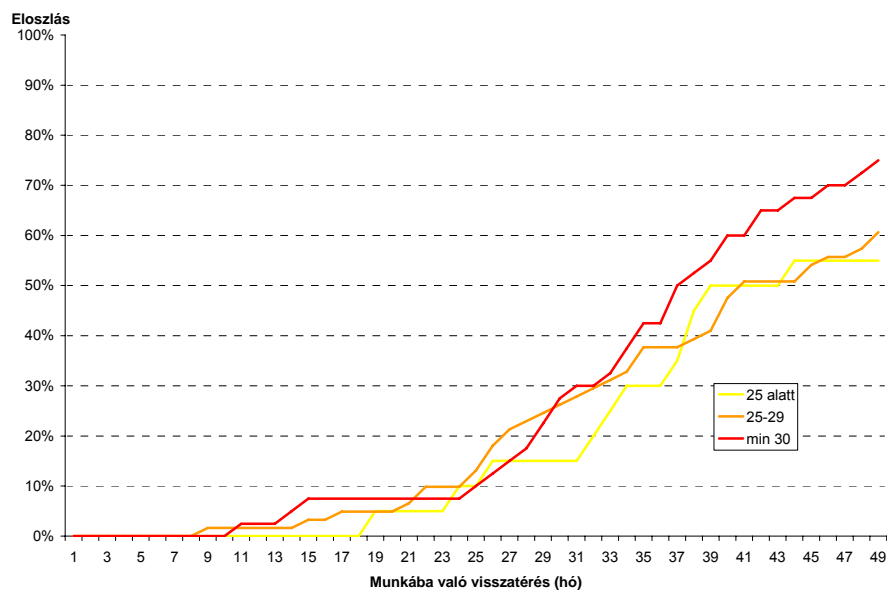
Az Anyaszerep változó esetén a kapcsolat a fentiekkel összhangban áll. Úgy tűnik, minél fontosabb egy kismama számára az anyaszerep, annál hamarabb kötelezi el magát. A 16. ábra alapján a 25 év alatt házasságra lépők 70%-a adott az anyaszerep fontosságára magas pontszámot.

16. ábra: Az anyaszerep való viszonyulás és a házasságkötéskor betöltött életkor közötti kapcsolat



Az Életkorházasság változó eloszlását mutató 17. ábráról az a következtetés vonható le, hogy akik minimum 30 éves kötik össze életüket párjukkal, hamarabb térnek vissza munkahelyükre, mint akik fiatalabban. Ez az összefüggés az ábrán azonban csak a 31-33. hónaptól tűnik egyértelműnek.

17. ábra: Az Életkorházasság változó eloszlása



Megj.: Az Életkor változóhoz hasonlóan, az Életkorházasság változót is folytonos értékeivel szerepeltetem a későbbi vizsgálatokkor. A fenti csoportosítás az ábrázolhatóság érdekében történt.

A megkérdezettek egy része nem él házasságban:

„Nem volt fontos. Az csak egy darab papír. Nem az köti össze minket.” /13/

Akik házasságban élnek, azoktól megkérdeztem, miért volt fontos számára az esküvő. Elenyésző volt azoknak a száma, akik érzelmi szempontokat vettek figyelembe. Sokkal inkább a praktikus szempontok kerültek előtérbe, mint pl. az adminisztráció, a hitelfelvétel, vagy biztos háttér a gyermekek számára.

„Mondjuk ebből a szempontból, hogy a gyerekek megkapják az apjuk nevét, az azért jó. Abból a szempontból tényleg előnyösebb a házasság, mert egyébként meg valami papírokért kell rohángálni, hogy el kell ismerni, hogy ő az apa.” /9/

„Lakást vásároltunk, és csak akkor tudtunk kedvezményes konstrukciójú hitelt felvenni ha házasok vagyunk. Ezért egyik hétvégén „elugrottunk” házasságot kötni, hétfőn már a banki hitelt intéztük.” /2/

„Mint említettem építkezésbe kezdtünk. Állami támogatású hitelt szerettünk volna felvenni, amit házasoknak lehetett igénybe venni, így összeházasodtunk. Házasságkötésünk időpontjának elsősorban praktikus okai vannak.” /16/

„Ha megszületnek a gyerekek, legyen egy biztos háttérük. Jogilag minden le legyen rendezve.” /2/

Volt, aki csak egy „jó bulinak” fogta fel az egészet, vagy hosszabb együttélés után döntöttek az esküvő mellett. De azok is, akik fontosnak tartották, inkább csak a hagyományok tisztelete miatt gondolták így.

„Egy bulinak fogtam föl tulajdonképpen az egészet. Valami komolyat kéne mondani a házasságnak a dolgairól, de nem tudok.” /9/

„Együtt voltunk már mit tudom én, 2005, 4 éve, gyereket akartunk, én mondtam, hogy házasság nélkül gyerek nincs.” /11/

„Számunkra fontosak a hagyományok, a család számára is, meg számunkra is. Ez a klasszikus családmódel. Tehát nekünk meg is volt ez a nagy esküvő, nagy lagzi, nagy buli, egész családot, pereputty, minden, fel-lemenők.” /6/

„Karrier, család, gyerek. Teljesen hagyományos módon.” /13/

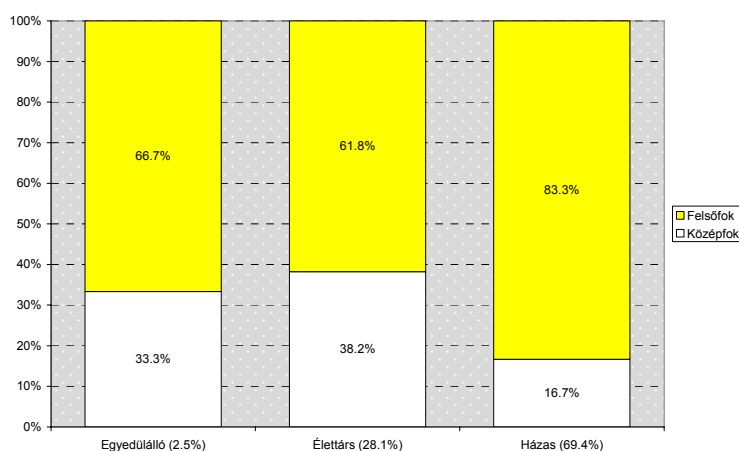
A válaszokból egyértelműen kiderül, hogy a házasság intézménye veszített a jelentőségéből. Fontosabb a szabadság, a karrier, munka stb., és csak később kerül sor az esküvőre. Ebből az a következtetés vonható le, hogy aki korán esküszik, az inkább meggyőződésből teszi azt, annak fontosabb a családi élet, s ezért valószínűleg több időt is szeretne otthon tölteni majd gyermekeivel.

I.3. A Családi állapot változó

A megkérdezettek jelenlegi családi állapotára vonatkozó kérdést a kérdőív 19. kérdése tartalmazza. A kérdésfeltevés megegyezik az első elemzésnél használt kategóriákkal, melyből szintén – hasonló módon – három csoport került kialakításra: egyedülálló, élettárssal élő, házas.

A vizsgálat időpontjában a házasságban élők aránya mintegy 70%-os, élettársi kapcsolatban él a választ adók 28,1%-a, míg egyedült neveli gyermekét az anyák 2,5%-a (3 fő).

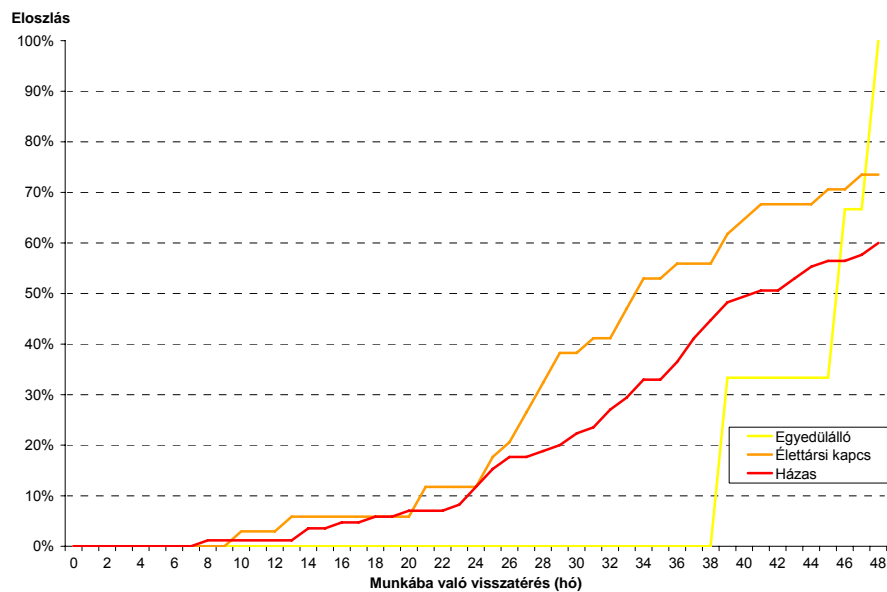
18. ábra: Az iskolai végzettség összetétele a családi állapot szerint



A 18. ábrán a Végzettség változó Családi állapot változó szerinti peremeloszlását mutatjuk be, amelyből az látszik, hogy a jelenleg házasságban élők között legmagasabb a felsőfokú végzettségűek aránya.

A családi állapot eloszlása azt mutatja (19. ábra), hogy várhatóan az élettársi kapcsolatban élők térnek vissza leghamarabb a munkaerőpiacra. (Tekintettel arra, hogy összesen csak 3 fő volt egyedülálló a vizsgált sokaságban, az egyedülállók eloszlásának értékelése és ebből messzemenő következtetések levonása téves lehet.)

19. ábra: A Családi állapot változó eloszlása



A Családiállapot változó minőségi változó, a további elemzésekben a fentebb bemutatott három kategóriát szerepeltetem, annak ellenére, hogy a kérdőívben a lekérdezés ennél tágabb volt. Az első elemzésemhez hasonlóan, a statisztikai elemzések során a Családiállapot változót két dummy változóra bontom, amelyek az élettársi, illetve házas kapcsolatban élők jellemzőit vetik össze az egyedül élő kismamák jellemzőivel.

A beszélgetésekből több esetben is az derült ki, hogy azok a nők, akik társsal élnek, biztonságosabban érzik magukat otthon, elsősorban anyagi okokból kifolyólag. Emellett fontos az érzelmi támogatás, és az otthoni segítség is.

„Anyagilag és érzelmileg is maximálisan támogat.” /17/

„Én teljesen úgy érzem, hogy támaszkodatok rá. Segít itthon is, a gyerekek körül is, a háztartásban is, tehát bevásárol...” /6/

„Anyagi okokból főleg és elfogadja, hogy én szeretnék itthon lenni a gyerekekkel óvodakezdésig.” /20/

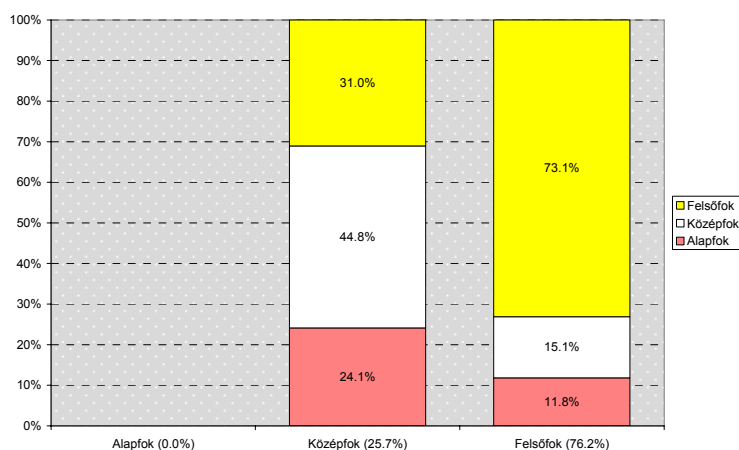
Mindez azt mutatja, hogy a munkától való hosszabb távolmaradást segíti mind a házastárs, mind az élettárs jelenléte. Az együttélési formának ebből a szempontból nincs jelentősége.

I.4. A Végzettség változó

A „végzettség” esetében az édesanya legmagasabb iskola végzettségére voltam kíváncsi (kérdőív 20. kérdés). A választ adó kismamák mindegyike legalább középfokú képesítéssel rendelkezik, többségük (76,2%) felsőfokú végzettségű.

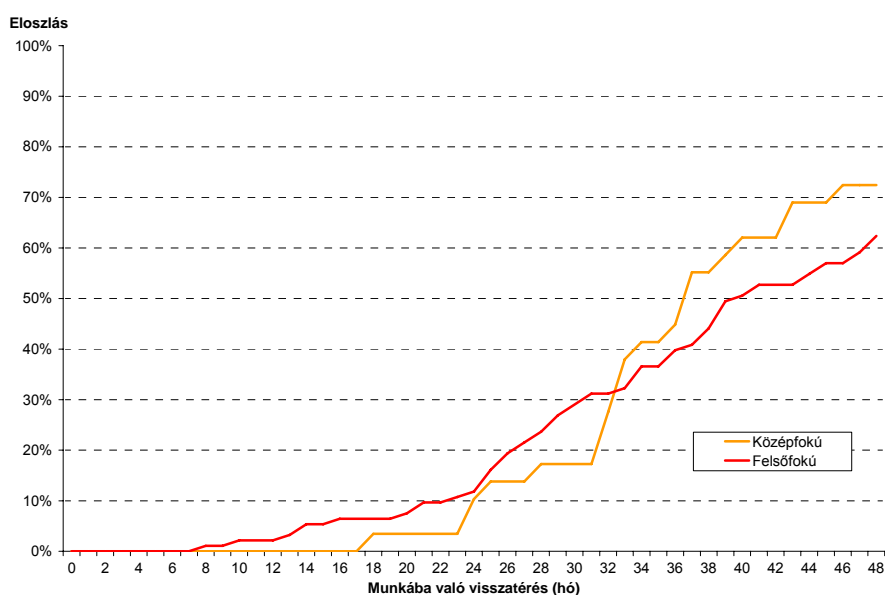
A 20. ábráról az is leolvasható, hogy a magasabb végzettségű nők férje illetve élettársa is várhatóan magasabb végzettségű: a legalább felsőfokú végzettséggel rendelkező válaszadók az esetek 73,1%-ában élnek együtt hasonlóan legalább felsőfokú végzettséggel rendelkező férfival. A középfokú végzettségű anyák halmazával összevetve a felsőfokú kérdezettek esetén ugyanakkor az alapfokú, illetve középfokú rendelkező párok aránya kisebb (11,8%, illetve 15,1%).

20. ábra: Az iskolai végzettség összetétele az apa végzettségének függvényében



A változó alapján képzett részsokaságok eloszlásfüggvényeiről (21. ábra) az olvasható le, hogy körülbelül a 32. hónapig a felsőfokú végzettségűek nagyobb arányban tértek vissza munkahelyükre. A 32. hónapot követően a kapcsolat megfordul.

21. ábra: A Végzettséganya változó eloszlása



A kérdőívben a Végzettség változót szélesebb – 10 elemű – skálán mértem (megegyezően az első elemzéssel). A válaszadók számossága miatt, a későbbi statisztikai vizsgálatok során, azonban csak a középfokú, illetve felsőfokú végzettségűek csoportosítást használok.

A mintában erősen felülreprezentáltak a felsőfokú végzettségűek. Annak ellenére, hogy az interjúkban elhangzott válaszok alapján úgy tűnt, a többség megfelelően tudta kamatoztatni a végzettségével megszerzett tudását, a vezetői pozíció elérése nemigen volt cél. Az egyszemélyi felelősséggel járó munkakör sok nő számára nem összeegyeztethető a gyermekneveléssel.

“Nem biztos, hogy én vissza szeretném kapni azokat a bizonyos feladataimat, ami tényleg ilyen egyszemélyi felelősség volt, és ha te nem voltál, akkor más nem csinálta meg helyetted. Tehát valószínűleg visszább kell, hogy vegyek én is. Olyan feladatokat kell, hogy kapjak, vagy kérjek, ami mellett tudom a két gyereknek a napjait szervezni, mert ők már vannak, tehát őket nem akaszthatom szögbe.” /9/

A megkérdezettek között volt olyan is, aki bár középvezető volt korábban, a hosszas otthon töltött idő után ezt a pozíciót már nem tudja visszavenni, korábbi – szervezetspecifikus tudása – elavult.

„Nekem mindenféleképpen visszalépés. Sokan úgy vannak vele, hogy vissza akarnak térni, de nem akarják lejjebb adni, mint ameddig eljutottak. Én nem gondolom ezt. Úgy kell visszamennem, mintha most kapnék először állást, gyakorlatilag. Az a tapasztalat, amit szereztem az most nullát ér, nem érdekli őket.” /7/

Arra a kérdésemre, hogy „Van-e olyan érzés önben, hogy ha több időt tölt otthon, akkor a korábban elért eredményekből sokat veszít?” a többségnek egyértelmű „igen”

volt a válasza. A korábban megszerzett elméleti tudás megkopik, a szervezetspecifikus ismeretek szinte teljesen elévülnek, a gyerekek mellett pedig nehéz az új információkat – vagy akár csak a híreket – is követni. Igaz, ez utóbbi az, amire a kismamák azért próbálnak odafigyelni.

„Mindenképpen. Annál is inkább, hogy nagyon gyorsan változnak a dolgok, nemcsak a munkahelyemen belül, hanem a világban, az országban - végzettségemet tekintve - a gazdaságban, a piacon, versenytársakat tekintve minden téren. 5 év manapság nagyon nagy kiesés. Előre is félek, fel kell kötnöm a nadrágot, ha visszamegyek, nehéz lesz behoznom a lemaradást, még akkor is, ha próbáltam követni a dolgokat itthon is. Ha visszamegyek, szinte mindent újra kell építeni, szinte nulláról kell indulni, szinte úgy mikor 16 évesen pályakezdőként elkezdtem. Ráadásul úgy, hogy továbbra is ott lesz a család, annak minden szépségével, de minden tennivalójával, gyermekekkel, háztartással stb.” /19/
„Igen, mert kiesek a körforgásból és nem tudok az otthon töltött idő alatt fejlődni, utána járni az új dolgoknak.” /14/
„Én azért otthonról követtem a dolgokat, híradások, gazdasági újság, meg érdekel is, ebből a szempontból nem volt nagy kiesés. Viszont már más rendszerben dolgoznak. De, ha más munkahelyre megyek, ott ugyanúgy meg kell tanulnom újra mindent.” /10/

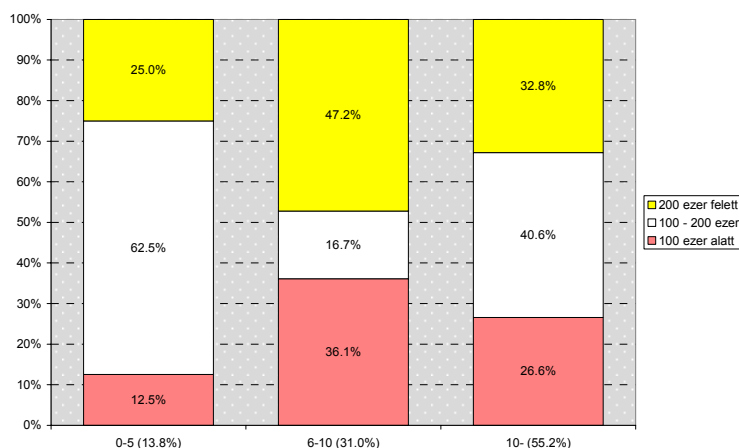
I.5. A Munkatapasztalat változó

A „munkatapasztalat változó” a (vizsgált, jelen esetben az első) gyermek születését megelőzően, munkával eltöltött évek számát jelenti (a kérdőív 1, ill. 2. kérdéséből számolható).

A válaszolók átlagosan 8,7 év munkatapasztalattal rendelkeztek. A leghamarabb – gyermekszülés miatt – kilépő anya a munkavállalás első évében elhagyta a munkaerőpiacot, míg a leghosszabb munkatapasztalattal rendelkező kismama 21 évet dolgozott gyermekszülés előtt. A megkérdezettek 13,8%-a dolgozott maximum 5 évet a szülés előtt, 31%-uk rendelkezett 6 és 10 év közötti munkatapasztalattal, míg a többségük (55,2%) már 10 évet meghaladóan állt munkába az első gyermek születése előtt.

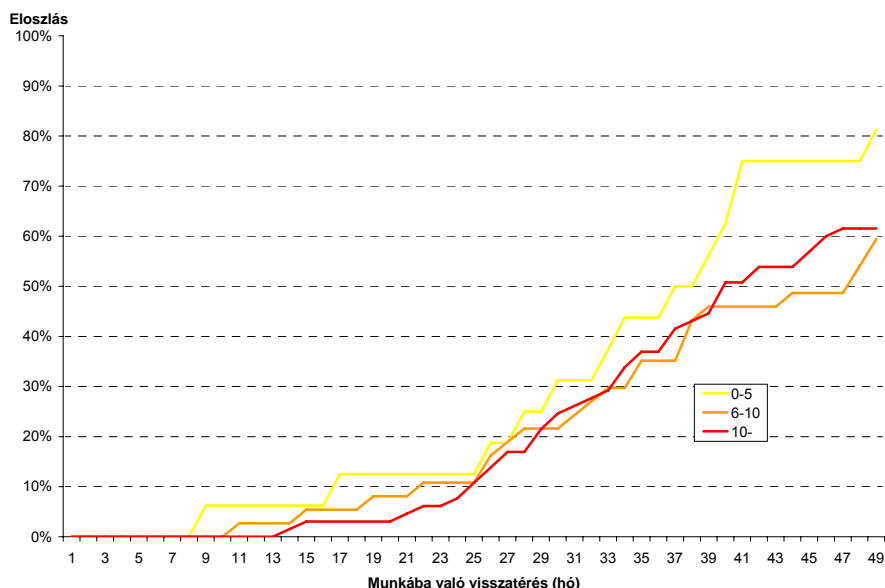
Az anyák fizetése és munkatapasztalatának vizsgálatából (22. ábra) úgy tűnik, hogy – egy feltételezhető pozitív kapcsolat ellenére – nem állnak szoros kapcsolatban egymással. Igaz ugyan az, hogy a tapasztaltabbaknál (a legalább 6 év tapasztalattal rendelkezők esetén) a legtöbbet keresők aránya nagyobb, mint a 0-5 év munkatapasztalattal rendelkezőknél, de a kapcsolat nem egyértelmű.

22. ábra: A női kereset eloszlása a korábbi munkatapasztalat függvényében



A 23. ábra arra enged következtetni, hogy a kevesebb munkatapasztalattal rendelkezők hamarabb térnek vissza a munkaerőpiacra a vizsgált sokaságon belül. A maximum 5 év munkatapasztalattal rendelkezők eloszlási görbéje végig a másik két alcsoport görbéje felett található, a másik két csoport közötti összefüggés nem egyértelmű, inkább egy együttmozgás figyelhető meg közöttük.

23. ábra: A Munkatapasztalat változó eloszlása



Megj.: A Munkatapasztalat változót későbbi elemzéseinkben folytonos változóként kezeljük, a fenti alcsoportok képzése csak a sokaság jobb leírását szolgálja.

Az interjúk során arra kerestem a választ, hogy a megkérdezettek szerint a munkában eltöltött hosszabb idő biztonságot ad-e az otthoni tartózkodáshoz. A válaszok

vegyes képet mutatnak. Akik szerint biztonságot ad, azok elsősorban a felhalmozott anyagi tartalékot említették, másrészt a visszatérés várható könnyebbségét, hiszen rég óta ismerik a munkáját kollégái.

„Igazából az ember bedolgozza magát. Most, hogy visszamegyek, már tudják, hogy mire vagyok képes, mert hét év alatt azért sok mindent csináltam, feladatokat, mindent.” /9/

“Az első gyerek előtt dolgoztam négy évet, az megalapozta azt, hogy vehettünk egy házat. Épp beszéltük a férjemmel arról, hogy ha a második gyerek után is visszamentem volna dolgozni, és dolgoztam volna 3 évet, akkor tetemes összeg jött volna ki.” /14/

„Valamennyire ad, egyrészt anyagilag valamennyire, másrészt meg talán biztosabb a pozícióm, ha gyesről visszatérek a munkahelyemre.” /5/

Többek szerint azonban a cégnél eltöltött hosszabb idő nem, inkább egyéb szempontok számítanak, mint pl.: a korábbi teljesítmény. A hosszas távollétet mindképp rossz szemmel nézik, akármennyit dolgozott korábban valaki.

“Nem számít, hogy mennyit töltöttem a cégnél, a hosszú otthon tartózkodást – úgy vélem – nem igazán veszik jónéven.” /16/

“Szerintem nem a hosszabb idő ad biztonságot, hanem az elért munkahelyi sikerek, az elismerések. A feletteseim többször biztosítottak arról, hogy szívesen várnak vissza, mert számítanak a munkámra, és ez nem az eltöltött évek mennyiségétől, hanem a minőségétől függ.” /17/

“Nem érzem biztonságosnak, mert bármikor kirúghatnak. Nem azért, mert nem végzed jól a munkádat, hanem azért, mert egyik napról a másikra hoznak egy döntést és elküldik a jónépet.” /11/

I.6. A Beosztás változó

A Beosztás változót kérdőívünkben 6 fokozatú skálán mértük (lásd: 4. kérdés)¹⁰¹. Erre a kérdésre az esetek nagy többségében (9 esettől eltekintve) a kérdezettek a „Munkatárs (szellemi tevékenységet folytató)” kategóriát jelölték be. Figyelembe véve ezt az eredményt, a későbbi statisztikai eljárások során ezzel a változóval nem számolok, hiszen úgy tűnik, hogy a Beosztás változó mentén a sokaság csak minimálisan szóródik.

A minta jellegéből adódóan a megkérdezettek is többségében munkatársi besorolásúak voltak. Emiatt nem volt vizsgálható az, hogy egy vezetői besorolású édesanyát (aki nagyobb, és egyszemélyi felelősséggel rendelkezik) a szervezeti hierarchiában betöltött pozíciója ösztönzi-e a mihamarabbi visszatérésre? A többiek esetében azt firtattam, mennyire érzi úgy, hogy a betöltött pozíciója biztos alapot nyújt a hosszabb távolléthez. Az édesanyák úgy érzik, hogy nincs a beosztásuknak különösebb befolyásoló szerepe. Van, akinek átszervezések miatt már nincs is meg korábban betöltött pozíciója. A többség jelenleg fontosabbnak tartja az anyai teendők maximális ellátását, mint a munkahelyi feladatait. Biztosabb alapot ez inkább abban az esetben

¹⁰¹ A kérdésnél szintén a Monitot 2003 kategóriáit vettem alapul, minimálisan igazítva a vállalati sajátosságokhoz.

jelenthet, ha az illető viszonylag magasabb fizetéssel rendelkezett, de ez is csupán az első hat hónapban számít.

“Jelenleg nem foglalkoztat sem a pozícióm, sem a munkahely.” /16/

“Nem. Annnyira jó a gyerekekkel itthon lenni. Tudom azt, hogy a gyerekeknek mennyire fontos ez az első pár év, és most van elég nagy lelkiismeret-furdalásom, hogy Jancsit kétévesen beadom bölcsibe.” /9/

“Nem, ráadásul ugye megszűnt a munkahelyem, az ottani főnököm már nem a cégnél van. A kollegák természetesen a cégnél vannak, csak máshol. Tartom a kapcsolatot velük, szoktam is velük beszélni, de már az ottani vezetőket én nem ismerem.” /12/

“Igazából, az, hogy jó pozíciót töltöttem be, nem volt egy rossz fizetésem, az azt gondolom, hogy csak az első hat hónapban van jelentősége, utána teljesen mindegy, hogy mennyit keresel. Fél évig kap az ember magasabb összeget, így onnantól kezdve az, hogy milyen pozíciót töltöttél be... Kereshettem volna én milliókat is, akkor is csak a maximált gyedet kapnám. Annnyiből talán, hogy az ember többet tudna előre spórolni azokra az időkre, amikor otthon van, de másban nem gondolom.” /20/

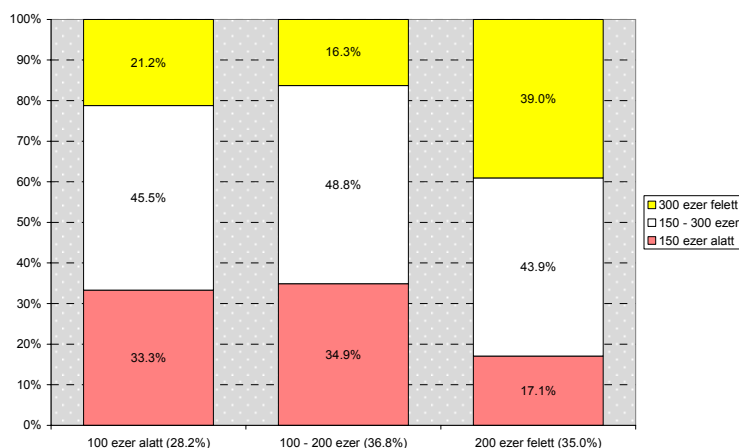
I.7. A Kereset változó

A Kereset változót sávosan kérdeztem le, a kérdőív 5. kérdésének megfelelően. A legalacsonyabb kategória a nettó 50 ezer Ft alatt keresők csoportja (1-es), míg a legmagasabb jövedelmi kategória a nettó 500 ezer Ft keresettel rendelkezők csoportja volt (10-es). A kérdés a munkaerőpiacról történő kilépés idején kapott nettó keresetre vonatkozott. Tekintettel arra, hogy az egyes, a nettó fizetésre vonatkozó információk különböző időszakra vonatkoznak, a megadott értékeket korrigáltam a Magyar Nemzeti Bank által közreadott, hivatalos fogyasztói inflációs adatokkal.

A nettó havi keresetet vizsgálva megállapítható, hogy a válaszadók átlagosan 150-175 ezer Ft (5-ös kategória) nettó jövedelemmel rendelkeznek. Ketten jelölték azt, hogy havi nettó bérük meghaladja az 500 ezer Ft-ot, a legalacsonyabb bejelölt érték pedig az 50-100 ezer Ft-os (2-es sáv) nettó havi jövedelem sávban szerepelt.

Az inflációval korrigált adatok alapján a válaszadók 28,2%-a keresett havi 100 ezer Ft alatt, 36,8%-a 100 és 200 ezer Ft között, míg 35%-a 200 ezer Ft felett (lásd 24. ábra).

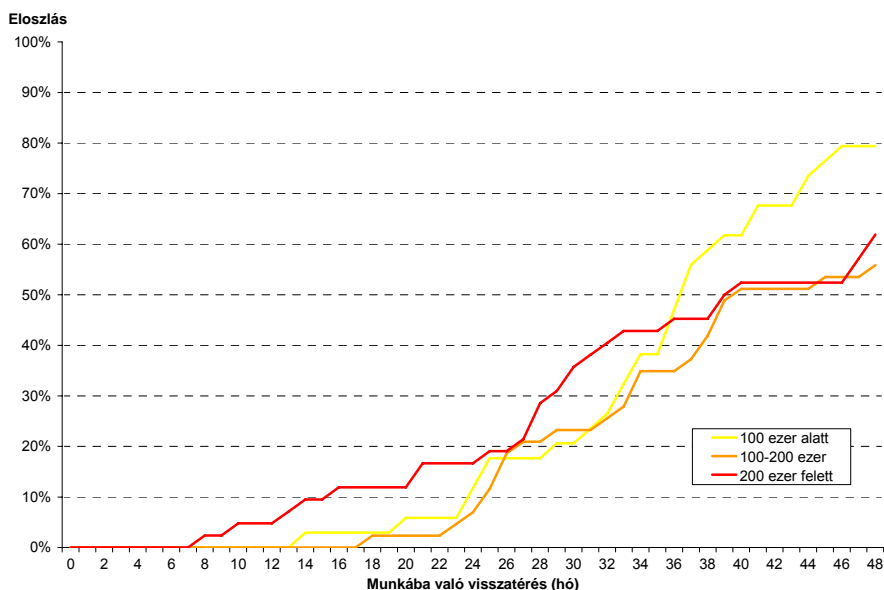
24. ábra: Az apák keresetének összetétele az édesanyák keresete szerint



Az előzetes interjúk során az anyagiak, az anya ill. az apa keresete viszonylag hangsúlyos szerepet kapott, ezért érdemes volt megvizsgálni a két változó közötti összefüggést. A Kereset változó Keresetapa változó eloszlással alkotott peremeloszlásai alapján úgy tűnik, hogy létezik kapcsolat a két változó között. Vagyis a gyerekvállalás előtt nagyobb keresettel rendelkező kismamák párja is nagyobb valószínűséggel magasabb keresetű.

A változó eloszlásfüggvényei alapján (25. ábra) azt a megállapítás vonható le, hogy körülbelül az első három évben a legmagasabb keresetűek hamarabb térnek vissza a munkájukhoz, mint a kevésbé jól fizetettek. Ezt követően ez a kapcsolat fordítottnak tűnik.

25. ábra: A Kereset változó eloszlása



Megj.: A következő pontokban szereplő statisztikai eljárásokban a Kereset változót a kérdőívben szereplő 10 kategóriával szerepeltetjük.

Amikor az anyagi kérdésekre terelődött a szó a találkozók során, az egyöntetű álláspont az volt, hogy problémát jelent a család számára az édesanya keresetkiesése. A helyzet kritikus volt abban a családban, ahol az anyuka egyedül nevelte gyermekét, főképp, hogy a mindennapi költségek mellett a felvett hitel-visszafizetés is terhelte.

„Megérezzük jócskán.” /6/

„Nagy jövedelemcsökkentést jelent, az én fizetésem volt a magasabb.” /19/

„Most már igen. Egy darabig bírtuk a gyest, mondjuk egy fél évig, de január óta már érezzük, hogy sokkal kevesebb pénz van, mint amennyi kellene.” /12/

„Probléma, de ez van, Kisebb lábon kell élnünk.” /20/

Minthogy ma már a kétkeresős családmódellem jellemző, szinte mindenhol érezhető, ha az egyik kereset kiesik. Ez a korábbi életforma újragondolását teszi szükségessé, hogyan lehetne a családi bevételecsökkenést kompenzálni.

„Megnézed sokkal jobban, hogy mire költesz.” /6/

„Kompenzálni azzal tudjuk, hogy megpróbálunk minden költségünket visszafogni (szórakozás, nyaralás nincs; ruházkodás turkálóból; nyári időszakban befőzők. Minden munkát megpróbálunk mi végezni "mesterek" nélkül.” /19/

„A párom túlórázik. Meg kénytelen vagyok eladni, mint egy kofa, a bőrén a ruhákat, így plusz keresethez jutni.” /8/

„Kevesebbet költünk. Van félretett pénzünk. De ez is relatív. Én nem veszek magamnak ruhákat, a fiaimnak megveszem a ruháit, ha hiányzik valami. Lehet kínaiban is vásárolni...” /12/

„Lejebb visszük az igényeinket (én az enyémeket mindenképpen!)” /20/

Mindezekből az következhetne, hogy a korábbi életszínvonal megtartása érdekében, sürgető lenne, hogy az édesanya mihamarabb újra munkába álljon. A visszatérést általában sürgetőnek is érzik, de nem minden áron. A legtöbb nő a gyermek szempontjait tartja szem előtt, azt, hogy a legjobb számára az első 2-3 évben, ha az édesanyja mellett van, s ezt az időszakot a fenti megoldásokkal át lehet hidalni. A női keresetkiesésnek inkább akkor van hatása, amikor már ez a kapocs lazul, s a gyermek második életéve körül már inkább előtérbe kerülnek az anyagi szempontok is. Emiatt az eredetileg tervezett otthon tartózkodást valamelyest mégis lerövidítik.

„Egy fél vagy egy évvel hamarabb vissza kéne mennem dolgozni.” /6/

„Most már nagyon sürgős, megérett. Kifogytak már a tartalékok.” /8/

„Nem sürgető, de ajánlatos, így mondanám. Azért egy állami óvodában és bölcsődében kell fizetni. Ha most csak gyesem lenne, a 28000 Ft-ból 20000 elmenne a gyerekeknek az étkeztetésére. Ezért, végül is, ha ezt gondoljuk, akkor sürgető, de mondom, nem kolbászból van a kerítés, viszont megoldjuk a helyzetet. Nem elsősorban ez az oka, hogy visszamegyek.” /9/

„Nem volt annyira sürgető, de megkönnyebbültünk így, hogy megkaptam az első félhavi fizetésemet, most már egész havi fizetést fogok kapni, úgyhogy kicsit fellélegezhetünk.” /11/

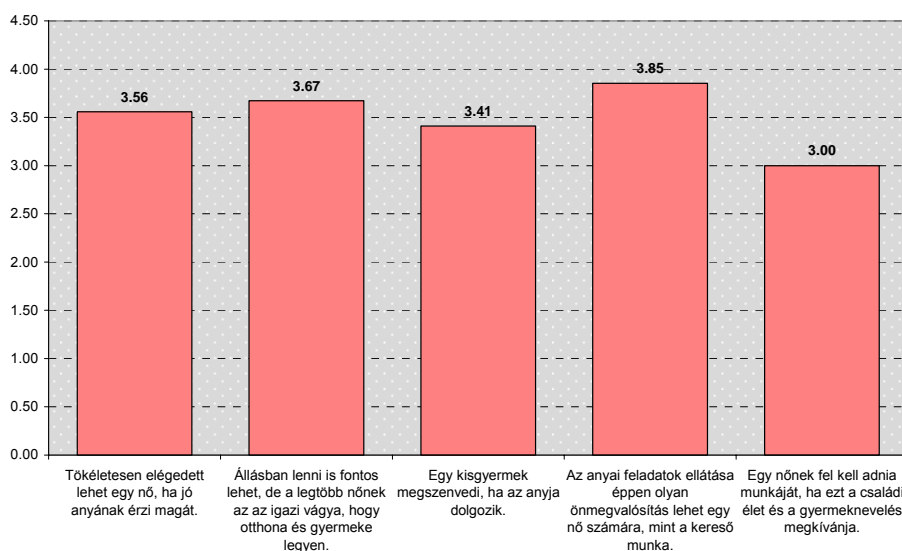
II. Értékrend változók:

II.1. Az Anyaszerep változó

Az Anyaszerep változóval azt mértem, hogyan viszonyul, hogyan vélekedik az édesanya jelenlegi szerepéhez, az anyasághoz. A változót a kérdőív 9. kérdésében szereplő öt állítás segítségével elemeztem. Az állításokat 1-től (egyáltalán nem ért egyet) 5-ig (teljes mértékben egyetért) terjedő skálán lehetett értékelni. A változót a statisztikai elemzések során a vizsgált öt megállapításra adott egyes pontszámok átlagával szerepeltetem.¹⁰²

Az állításokra adott pontszámok átlagát foglalja össze a 26. ábra. Az átlagos pontszámok 3 és 3,85 között szóródnak, legkevésbé a válaszadók az utolsó állítással („Egy nőnek fel kell adnia munkáját, ha ezt a családi élet és a gyermeknevelés megkívánja.”), míg leginkább a negyedikkel („Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka.”) értenek egyet.

26. ábra: Az Anyaszerep változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga



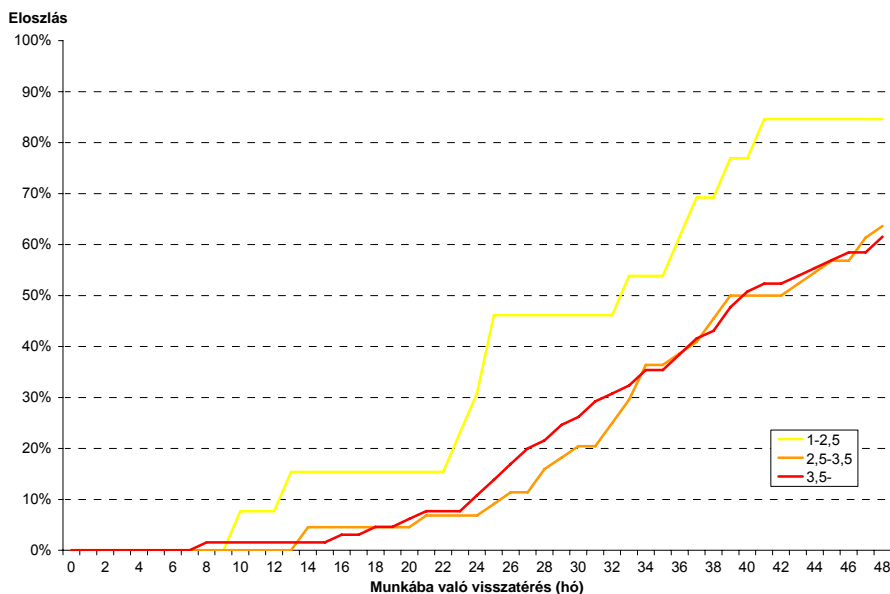
Az átlagot véve összességében a 4-es fokozatú válaszadás volt a leggyakoribb, amely egy aránylag erős azonosulást mutat a – jelenlegi – anyaszerepükkel.

Az eloszlásfüggvények vizsgálatakor a sokaságot három csoportba soroltam az egyes kérdésekre adott pontszámok átlaga alapján. A 27. ábra azt mutatja, hogy akik

¹⁰² A további kérdések esetében is megegyező módon használtam a rendelkezésemre álló adatokat.

alacsonyabb pontszámot adtak az Anyaszerepet elemző kérdésekre, hamarabb kívánnak visszatérni munkahelyükre.

27. ábra: Az Anyaszerep változó eloszlása



A kérdőívben megadott válaszok között a 4-es értékelés volt a leggyakoribb, ezért a kismamáktól azt szerettem volna megtudni, mit is rejt valójában ez az érték. Az anyaságot boncolgató terület volt az, ahol az egyik legtöbbet időztünk mindenkinél. Egyértelmű volt, hogy kisgyermek mellett az ezzel járó teendők hatják át egy nő mindennapjait. Kíváncsi voltam, hogy a sok feladat mellett valójában mennyire tud kielégíteni egy nőt “csupán” az anyaszerep. A sűrű hétköznapiak ellenére hiányzik-e valami a jelenlegi életükből? Az nem volt kérdés, hogy a gyerek, az anyai feladatok a legfontosabbak most már számukra.

“Nem hiányzik, igen, elégedett vagyok. Egészségesek vagyunk, jól vagyunk, gyerekekről ilyen infókat hallok vissza, hogy aranyosak, jól neveltek, közösségiek. En azt gondolom, hogy ennél több nem kell. Mosolygósak, kiegyensúlyozottak, ettől jobb nem kell, szerintem.” /10/

“Számomra, hogy anya lehetek, a legnagyobb ajándék az életemben. Egy nő ennél nagyobb boldogságot, csodát azt gondolom, nem élhet át másként. Nincs az a munkahely, ami pótolhatna egy gyereket egy nő életében.... szerintem.” /19/

“Mindig vannak újabb és újabb kihívások a munkában, de ez most számomra az anyaság ideje, amikor is a gyerekeimmel kell 100%-ban foglalkoznom.” /16/

Mindemellett azonban idővel valami mégis kezd hiányozni a mindennapokból. Van, akinek ez egy komolyabb szellemi kihívást jelent, más csupán végre saját magával is szeretne egy kicsit foglalkozni.

“Az anyaság az első az életemben, de nem az egyetlen. A baba mellett segíték a férjem vállalkozásában, és egy gyülekezet munkájában is vállaltam különböző szervezési feladatokat.” /17/

“Nyilván az érzelmi része az kielégít, az önmegvalósítás terén nem, egyáltalán nem. Egy csomó minden

hiányzik. Hogy kicsit magammal foglalkozhassak. Egy fodrászhoz nem tudok elmenni. Egy kávéra nem tudok leülni a barátnőimmal úgy, hogy ne legyen ott a gyerek. Nem tudok semmilyen kapcsolódási tevékenységet végezni. Nem tudok eljárni tornázni, úszni, klubba, tökmindegy micsoda, csak valami, amikor csak magam vagyok, és azt csinálom, ami kapcsol. Ilyen nincs.” /7/

“Igen, hiányzik az életemből, az itthoni teendőktől valami más. Valami merőben más, ami más gondolatmenetet, más szemléletet, más ritmust igényel. Ad valamilyen sikerélményt, érezhet olyat, hogy egy feladatot befejezett, kész van.” /19/

Az édesanyák egyik csoportja ezeket az igényeit a főállású anyaszerep mellett is ki tudná elégíteni, az anyai feladatokat nem tudná összeegyeztetni a munkával.

“Igen, szeretnék minél több időt a gyerekemmel tölteni. A háztartás rendes ellátása munka mellett nem lehet tökéletes.” /20/

“Én az vagyok most biztosan, és boldog is lennék ebben a helyzetben nyugdíjas koromig. Mert azt érzem, hogy ha a gyerekeimet jól felnevelem, annál többet nem tudok igazán elérni. A munkámat meg tudja más is csinálni, a számítógépet tudja más is nyomogatni, de a mi gyerekeinket, azt csak mi tudjuk jól felnevelni.” /4/

Az édesanyák másik, nagyobb csoportja azon az állásponton volt, hogy annak ellenére, hogy míg gyermeke kiskorában hajlandó bármit feláldozni pár évig, főállású anyja mégsem lenne. A mintában szereplők majdnem mind jól iskolázottak, hosszú éveket töltöttek tanulással, szerették munkájukat. Az életükhöz ezek a jövőben is hozzátartoznak, nem éreznék jól magukat mindezek nélkül. Volt, aki veszélyként említette azt, hogy ha főállású anyja lenne, akkor egy idő után kiüresedne az élete, hiszen a gyerekek felnőnek, iskolába mennek, az édesanya állandó jelenléte már nem feltétlenül szükséges.

“Nem szeretnék főállású anyja lenni. Mert nekem a munkával, tanulással teljes az életem. Szükségem van a sikerre más területen is. Szeretem az emberek társaságát, melyet a gyes/gyed alatt nélkülözni kellett.” /16/

“Nem, egy gyerekkel végképp nem. Ha lenne második, harmadik, akkor egy ideig. De amikor már felnőnek annyira, hogy első fokon szocializálódnak, ovi, bölcsi, aztán jön az iskola, az anyja szerep módosul. Nem tölti ki annyira a 24 órát, mint egy újszülött.” /2/

Annak ellenére, hogy ők maguk nem választanák ezt az életutat, elismerően nyilatkoztak azokról, akik teljes életüket elsősorban a gyermekeiknek szentelik. Egy vagy két gyermeknél is komoly feladat a család menedzselése, több gyermek esetében pedig nagy könnyebbség, ha a család megengedheti magának ezt a lehetőséget.

“Erre születni kell. Remek önismeretről tanúskodik az, ha valaki ezt bírja, és még élvezi is.” /16/

“Szívből örülök, hogy vannak ilyenek.” /17/

“Tisztelem őket.” /2/

“Szerintem, ezzel nincs semmi probléma. Ha ez számára megfelelő, így boldog, számára ez a jó... akkor miért ne. A családnak, gyerekeknek ez csak jó, az anyja mindig ott van a háttérben.” /19/

Amellett, hogy van, aki a 100%-os otthonlétet választja, mások már a gyermek pár hónapos korában visszamennek dolgozni. Minthogy az interjúalanyaim között ilyen édesanya nem volt, megkérdeztem, mit gondolnak róluk. A gyermek szempontjait tekintve egyértelműen negatív volt az álláspont. Az anyja is szép tapasztalatoktól fosztja meg magát. Sajnálat övezte azokat, akik anyagi okok miatt kényszerülnek ilyen

döntésre. Akik azonban a karrierjük miatt térnek vissza korán, talán jobb is, hogy visszamennek, mert ha otthon kellene maradniuk akaratuk ellenére, annak esetleg az otthoni teendők, a család látnák kárát.

“Biztosan az ő helyzetükben ez a legjobb megoldás. Magam is megtettem volna, ha az anyagi szempontok rákényszerítenek. Persze mindenkinek mást jelent az, hogy „kényszer”. Ha kenyérre kellett volna, visszamentem volna, de azért nem, hogy a második autót is megvegyük, vagy szebb függönyöm vagy cipőm legyen...” /17/

“Jogukban áll, de én nem szerettem volna lemaradni a gyerekem első szavairól, első lépéseiről, az ilyen emocionális dolog, nekem ez fontos volt, hogy lássam.” /5/

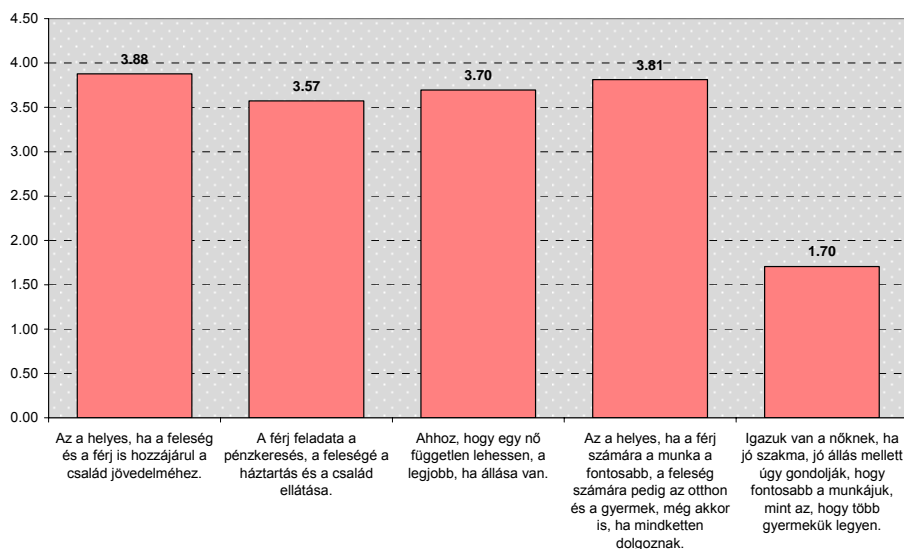
“Nem ítélem el azokat sem. Ha úgy kívánja az élethelyzetük, vagy olyan típusúak, hogy hamarabb szeretnének visszamenni. nem vagyunk egyformák. De a gyerekek mindenféleképpen jó, ha az anyja van vele.” /6/

II.2. A Nemi szerep orientáció változó

A Nemiség változót, az Anyaszerep változóhoz hasonlóan öt állítás értékelésével elemeztem. A feltett kérdésben (10. kérdés) arra voltam kíváncsi, hogyan viszonyulnak a megkérdezettek ma, a hagyományos értelemben vett nemi szerepekhez. Az állításokat 1-től (egyáltalán nem ért egyet) 5-ig (teljes mértékben egyetért) terjedő skálán lehetett értékelni, ahol az 1-es tradicionálisabb hozzáállást, míg az 5-ös a modernebb felfogást jelenti. A kiértékelések során a második és negyedik kérdésre adott válaszokat inverzükkel vettem figyelembe, annak érdekében, hogy azok összevethetők legyenek a másik három állításra adott pontszámokkal.

Az állításokra adott értékek átlagát (második és negyedik kérdés esetén, azok inverzét) foglalja össze a 28. ábra: az adatok 1,7 és 3,88 között szórnak, legnagyobb átlagos pontszámot az első állítás kapott: „Az a helyes, ha a feleség és a férj is hozzájárul a család jövedelméhez.” Legkevésbé a megkérdezettek az „Igazuk van a nőknek, ha jó szakma, jó állás mellett úgy gondolják, hogy fontosabb munkájuk, mint az, hogy több gyerekük legyen.”

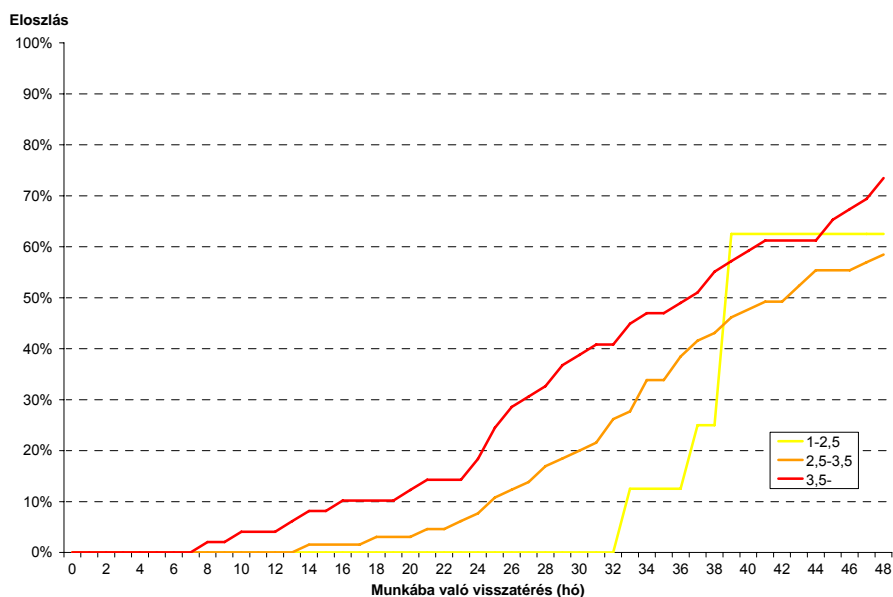
28. ábra: A Nemiség változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga



Az összpontszámok átlaga 3,4, amely kismértékben ugyan, de a modernebb szemléletmód felé mutat a megkérdezettek körében.

A kérdésekre adott átlagpontszámok alapján képzett csoportok eloszlása azt jelzi, hogy a magasabb nemi szerep orientációs értéket jelző kismamák – tehát akik modernebb értékrenddel rendelkeznek – hamarabb mennek vissza dolgozni (29. ábra). A legalacsonyabb értékeket adó csoportot reprezentáló görbe értékelésekor fontos azt szem előtt tartani, hogy az ebbe a csoportba tartozó válaszolók száma csupán öt fő.

29. ábra: A Nemiség változó eloszlása



Megj.: A Nemiség változót – hasonlóan az előbbihez – a további statisztikai elemzések során is a az öt megállapításra adott egyes értékek átlagával mértem.

A nemi szerepfelfogást vizsgálva elsőként az érdekelt, mit is értenek a fogalom alatt a megkérdezettek. Jelen esetben mit is jelent számukra a tradicionális anyaszerep? A rögtönzött definíciók nagyon hasonlóak voltak: az anya a családi fészek őrzője, gondoskodik a gyerekekről, ellátja a családot, vezeti a háztartást (mos, főz, takarít), "főállású anya". A férj jár el dolgozni, ő a családfenntartó. Összesen két esetben nyilatkoztak úgy, hogy a munkába járás is hozzátartozik. Ez utóbbi esetben a modernebb szemlélethez a karrierfeladatok fontosságát sorolták.

Arra vonatkozóan, hogyan jelenik meg ez hazánkban, mindenkinek megvolt a saját tapasztalata, kialakult véleménye, szívesen fejtették ki álláspontjukat. Volt, aki azt hangsúlyozta, hogy ma ugyanúgy elvárják a tradicionális anyaszerepet, és még mellette azt is, hogy mégis keressen pénzt egy nő. Ezért jellemzően időhiányban szenvednek a gyerekesek, mert nehéz összeegyeztetni a különböző szerepekhez kötődő feladatokat, főképp, ha nincsen segítség. Volt, aki szerint ezeken a terheken a férfiak kevésbé enyhítenek.

"Azok az anyák, akik visszamentek dolgozni, mert muszáj, azoknak kiegészült a szerepük ezzel, hogy munka, és akkor mellette még ugyanazokat végezzék el. Merthogy a pasik egy kicsit, szerintem, kevésbé fogják ezt föl, hogy nekik, ha már nem tudják egyedül eltartani a családot, akkor a háztartásban meg a gyereknevelésben is át kéne terheket vállalni." /7/

A női munkavállalással kapcsolatban két eltérő álláspont rajzolódott ki. Az egyik szerint a modern szerepfelfogásból adódó kötelezettségek túlságosan megterhelőek. A munka – gyerek mellett – alapvetően kényszerből fakadhat, a legtöbben nem azért mennek vissza hamar dolgozni, mert nem szeretnék a családdal több időt tölteni.

"Azt hiszem, ma a döntő többség, aki a modernebb szerepet választja, az inkább a kényszerből választja. nagyobb hitelt fizetnek, pénzügyi gondok, egy fizetésből Magyarországon elég nehéz megélni. Én nem hiszem, hogy a legtöbb anya, aki visszamegy hamarabb dolgozni, az azért, mert annyira karrierépítő. Az inkább a kisebbség ebből a rétegből." /3/

"Úgy gondolom, az értékek zavara uralkodik manapság. Én hiszek a hagyományos értékrendszerben, tapasztalataim szerint a modern családmodell boldogtalanná teszi az embereket." /17/

Más éppen ezt a hagyományosnak vélt szerepet érzi kényszernek, amennyiben túl hosszú időszakra nyúlik el. Elfogadják, sőt, szívesen végzik kizárólag a családdal kapcsolatos teendőket most, hiszen ezt az időszakot erre szánták. De a teljes élethez a későbbiek során éppúgy hozzátartozik a munkavégzés is.

"Én bele vagyok kényszerítve a tradicionális anyaszerepbe jelenleg, amíg nem kezdek el dolgozni. Utána azért remélem, hogy egy picit ez javulni fog. A szándék az nyilván meglenne, hogy menjünk jobbra-balra, de mivel nincs mellette realitás, ezért mondom, hogy bele vagyok kényszerítve." 7/

"Attól függ az életem melyik szakaszában? Nyilvánvaló most, hogy gyeden vagyok, nagyjából ez a felállítás, hiszen a párom dolgozik, ugye, én meg itthon vagyok a gyerekekkel. Hát így a mindennapi bevásárlás, takarítás, gyerek körüli tevékenykedés, ezek töltik ki a napjaimat. Dehát amikor dolgoztunk mind a ketten, azért az egészen más volt, meg más is lesz ha visszamegyek dolgozni." /2/

Ezek az édesanyák társukról is pozitívabban nyilatkoztak. Egyikük a házimunkában való részvételt emelte ki (igaz, ezen a téren is jelentkezik a tipikusan női ill. férfi feladatok), máshol a gyereknevelésben vesz jobban részt az apuka.

“Nekik is megvan az, hogy a férfi csinálja a „férfimunkákat”, mint pl. azt, ha valamit meg kell szerelni, megvan a hagyományos férfi és nő szerep.” /8/

“Egyébként segít is, ha itthon van, ő megfuttatja a gyereket, és azt érzem, hogy ő is szereti, és azt nem az én gyerekeim, hanem a mieink. Páromnak azért a munkahely is fontos. Ő építi a karrierjét, de az hogy ketten építenek karriert, az biztos nem megy szeretem.” /20/

Érdekes volt a család egységéről alkotott vélemény is, amit egy élettársi kapcsolatban élő anyuka fejtett ki. Ő kifejezetten rossznak tartja, ha a hagyományos szerepek egy családban csupán azért vannak jelen, mert ez a hagyomány. Egy modernebb szemléletű, lazább kapcsolat sokkal több előnnyel jár.

“ Klasszikus család, hogy papa, mama, gyerekek, ezt annyira beléjük verték, beléjük rögződött, hogy bármi történik a házastársak között, nem válnak el. Ez szörnyű lehet. Sokszor láttam olyat, hogy összeházasodnak és azután, az egyik vagy a másik úgy érzi, hogy birtokolják egymást, elengedik magukat. Így hogy nem vagyunk összeházasodva, nekem is össze kell kapnom magamat, hogy néha udvaroljak neki. A közös lakást is úgy vettük, hogy 50-50%, mindenki fizeti a saját részét. Nyilván közösből, de én nem akarok többet, mint amit adok, de azt el is várom a másiktól is. Próbálok nagyon korrekt lenni. /2/

Minthogy az anyagi szempontok újra és újra felmerültek, érdekes volt, hogyan viszonyulnak a megkérdezettek ahhoz, hogy saját keresetük legyen, vagy megfelelő számukra, hogyha alapvetően a férj a családfenntartó? A fentiekhez hasonlóan itt is kettéváltak a vélemények. A kisebbséghez tartozók úgy nyilatkoztak, hogy nincs jelentősége, milyen forrásból érkezik a pénz, a lényeg, hogy ami van, jól osszák be közösen. Másrészt, ha számszerűsíténék az otthon végzett munkát, láthatóvá válna mennyit spórolhatnak meg.

“Nem érzem, hogy én kevesebb lennék, hogy nem hozok pénzt, mert azt hiszem, hogy pont az, amit itt tudok csinálni egész nap, ha én ezt órábérben kifizetném, akkor ezzel egész jó fizetést össze tudnék hozni. Volt már, hogy elkezdtem számolgatni, hogy hány embernek kéne besegíteni, ha én elmennék dolgozni, hogy a takarító néni hetente egy napra kéne, hogy jöjjön, mert az is fontos, hogy itt rend legyen és tisztaság. És én ezért nagyon sokat dolgozom máskor is. Meg akkor, hogy a gyerekekért menjen valaki, meg hozza őket, és este, amikor hazaérünk, ki vagyunk purcanva és még velük sem tudunk beszélgetni.” /4/

A többség azonban fontosnak tartja, hogy saját kereset legyen. Nem elsősorban az összeg miatt, inkább a „tudat” fontos, ill. biztonságérzetet ad, ha esetleg történne valami.

“Ha ne adj isten, egyszer szétválnak az útjaink, remélem, hogy nem fognak, de soha nem lehet tudni, akkor ne álljak ott minimálbérrel, mondjuk.” /5/

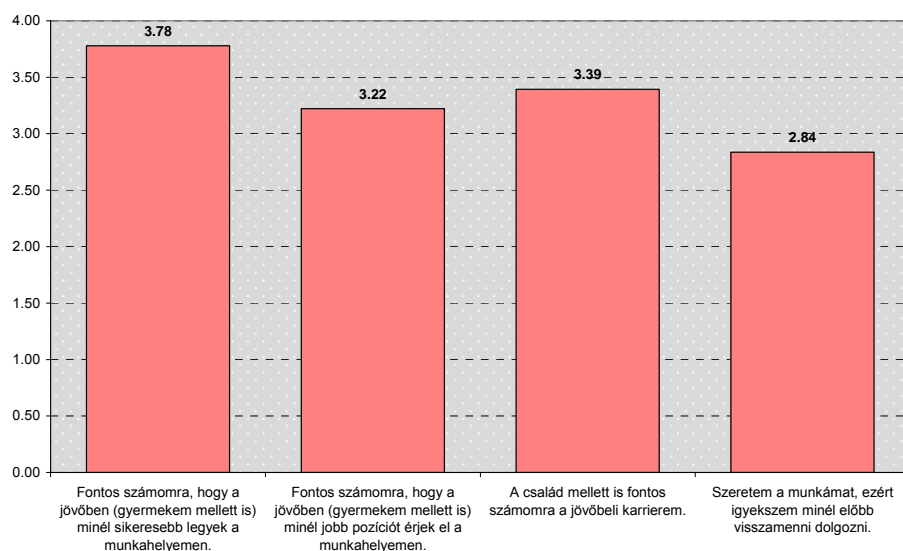
“Ezt úgy hoztam, hogy nekem valahol világegyetemben a saját lábamra állni. Tehát nekem ez az önbecsülésnek kell kicsit.” /10/

“Fontos. Mert bármi történhet, ez biztonságot ad nekem, nekem is van beleszólásom, mert én is ugyanúgy hozzájárulok a családi kasszához, mert most már nem azokat az időket éljük, hogy volt egy családfenntartó és anyuka ellébecolt mellette. Meg bármi történhet, különmegyünk, akármelyikünkkel történik bármi, megvan az anyagi biztonság.” /11/

II.3. A Karrier változó

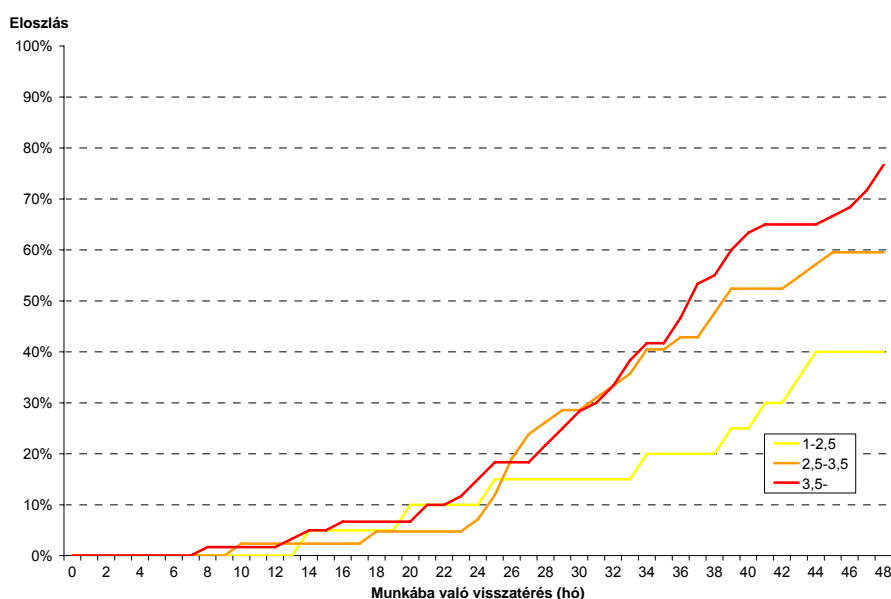
A karrier fontosságát mérő változó lekérdezése a kérdőív 6. pontjában történt. A kérdőív kitöltőjének négy állítással való egyetértését kellett megadni egy 1-től (egyáltalán nem igaz) 5-ig (teljesen igaz) terjedő skálán. Amint az a 30. ábrán látszik, a válaszok átlaga 2,84 és 3,78 között szóródik. A felmérésben résztvevők leginkább az első állítással („Fontos számomra, hogy a jövőben [gyermekem mellett is] minél sikeresebb legyek a munkahelyemen.”) értenek egyet, míg legkevésbé az utolsó állítás („Szeretem a munkámat ezért igyekszem minél előbb visszamenni dolgozni.”) vág egybe a válaszolók értékrendjével.

30. ábra: A Karrier változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga



Az állításokra adott átlagos pontszámok alapján – az előbbi két változóhoz hasonlóan – csoportokat képeztem, melyek (otthon töltött idő szerinti) eloszlásfüggvényeit foglalja össze a 31. ábra. Az ábra alapján az a következtetés vonható le, hogy két év után azok a kismamák, akik számára a karrier fontosabb hamarabb visszatérnek a munkaerőpiacra. Az első két évben ez az összefüggés kevésbé tűnik egyértelműnek.

31. ábra: A Karrier változó eloszlása



Megj.: A Karrier változót az egyes válaszadók esetén az állításokra adott pontszámok átlagával mérem.

Kíváncsi voltam, hogyan vélekednek interjúalanyaim saját karrierjükről. Figyelembe vették-e munkájukat, előmeneteli lehetőségeiket a gyermekvállaláskor. Sokan igennel, sokan nemmel válaszoltak, de egy dologban egybehangzó vélemény alakult ki: amennyiben valaki komolyabb karrierre vágyik, azt a gyermek születése előtt érdemes elérni, gyerek mellett már nehezebb karriert építeni.

„Igen, régebben fontosabb volt a karrier építése és a minél magasabb fizetés elérése. Miután elértem a végzettségemnek megfelelő pozíciót és fizetést, utána gondolkoztam a gyerekvállaláson csak.” /16/
„Szerintem a gyerek az überel mindent. Értelmes munkát jó végezni, jó, ha az embert elismerik, jó ha felelősséget vállalsz valamiért. De én tudtam, hogy egy idő után én szeretnék gyereket, és akkor viszont feladom, bárhol tartok.” /9/

Érdekes volt hallani, hogyan gondolkodtak interjúalanyaim karrierjükről a gyermekvállalás előtt, és hogyan most? A válaszok tovább erősítették a fenti megállapítást azzal kiegészítve, hogy sok édesanya esetében, akinek korábban fontos volt a minél magasabb pozíció és bér, a jobb karrier elérése, gyermekük megszületése után már nem így gondolkodnak. A sorrend megfordult. Továbbra is fontosnak tartják munkájukat, de nem mindenáron. Inkább vállalnak alacsonyabb pozíciót vagy kevesebb bért, ha csak így tudják összeegyeztetni az anyai feladatokkal.

„Előtte nekem csak a munka és a karrier volt az elsődleges preferencia. Ez a gyerekek születése után radikálisan megváltozott a lelkemben. Most már az első a gyerekeim és aztán jön a karrier.” /16/
“Ez nagyon érdekes, mielőtt eljöttem szülni így voltam vele, hogy akkor én előre akarok lépni. Most teljesen azon az állásponton vagyok, hogy bemegyek, megcsinálom a munkám és akkor elég. Én nem kapok felelősséget bent. Mert elég, sietek haza a gyerekeimhez, mert ők az első.” /1/
„Nem hiszem, hogy ebben van változás. Fontos a karrier, nem mindenáron, de azért fontos az is, hogy szakmailag előre lépjek, nyilván az is, hogy anyagilag fejlődjek, ezt most ugyanígy gondolom.”

Azért, mert az embernek gyereke van, még nem áll meg az élet. Lehet utána tovább építeni a karriert.“ /5/

„A gyermekvállalás előtt mindent megtettem az előrelépésért, megpróbáltam minden tudást magamba szívni. Ma úgy gondolom, hogy az első a gyerek! Tehát, ha visszamegyek dolgozni, olyan munkát fogok elvállalni, amelyet a gyerekekkel is tudok, még akkor is, ha sokkal alacsonyabb státuszt, beosztást, fizetést stb. jelent, mint annak idején. Természetesen, a gyerekek mellett is igyekezni fogok, mindent meg fogok tenni munkámért.... de akkor is a gyerek az első!“ /19

A preferenciák megváltozása miatt, amennyiben szükség lenne az anyai teendők vagy a karrier között választani, egyértelműen az anyaság mellett döntenének. A cél azonban nem ez, hanem lehetőség szerint a kétféle feladat optimális összehangolása. Nem szívesen adnák fel munkájukat, hiszen ez egy másféle tevékenység – mint az állandó otthonlét – szellemi kihívás.

„Nem, és most nem a munkát értem úgy, hanem a karriert úgy értem, hogy tíz órát letudni a multinál és akkor ez a tuti és megyek előre a ranglétrán, hanem a munka, mint szellemi tevékenység, a gyereknevelést eltérő tevékenység, nyilván teher, de valahol fel is üdít. 100%-ban nem tudnám elképzelni magamat anyának, hogy három gyerekkel csak itthon vagyok. Ha lenne három gyerekem, én akkor is vagy angolt tanítanék vagy tanulnék mellette, vagy csinálnék valamit.“ /2/
Ha nagyon rákényszerítenek, akkor fel fogom, de egyébként nem. A gyerekeknek érdeke is, hogy az anya kiegyensúlyozott legyen. Most már kell, hogy legyen magánéletem, és egy kicsit magamnak is bizonyíthassak.“ /8/

Arra a felvetésre, hogy kihat-e majd karrierjére a gyermekvállalás, egyelőre bizonytalan válaszokat kaptam. Akinek korábban sem voltak nagy tervei, az a jövőben sem lát változást. Aki azonban ambiciózusabb volt, az nem zárta ki, hogy akár visszalépéssel is járhat az újbóli munkába állás, hiszen a nagy stresszt, a sok túlórát már biztosan nem tudják vállalni.

„Nem tudom, hogy tudom-e ott folytatni. Az biztos, sajnos, hogy a gyerekek nem az ember előnyére vannak karrier szempontjából.“ /6/
„Tudom, mert beosztott voltam, visszaülhetek az asztalhoz.“ /1/
„Szerintem, ha nagyon akarnám, biztos tudnám, de mondtam, hogy nem akarom. Napi 10 órát nem is tudom, fizikailag sem, mert akkor a gyerek zárja az óvodát, tehát ezt nem is akarom.“ /9/

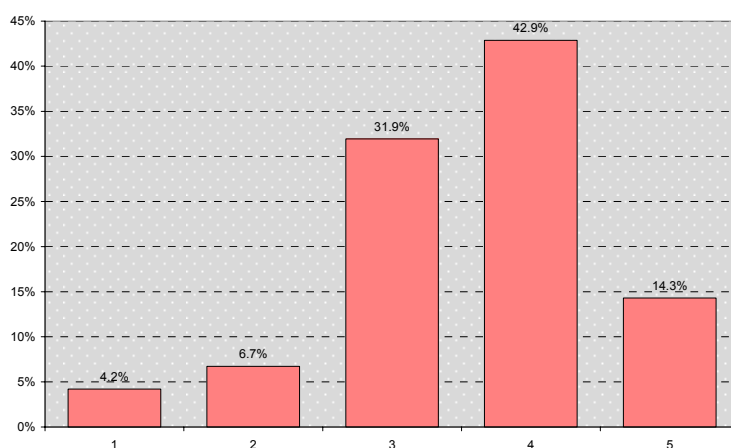
Az elhangzottakból úgy tűnik, hogy a gyermek megszületése a nőket korábbi preferenciáik újragondolására ösztönzik, főképp időhiány, a halmozottan sok feladat, a kettős szerepvállalásnak köszönhetően. Ezért sokan inkább még a gyermekvállalás előtt igyekeznek karrierjüket építeni. Mindez azonban nem jelenti azt, hogy az újbóli munkába állás idején ne szeretnének – akinek igénye van rá – jobb pozíciót, de mindezt csakis az anyai feladatok összehangolásával.

II.4. Az Elégedettség változó

Az Elégedettség változót (mely alatt a legutóbbi munkájával való elégedettségét értettem) egy öt fokozatú skálán mértem, a kérdőív 7. számú kérdésére adott válaszok alapján. A kérdőívben arra a kérdésre kellett választ adni, hogy: „Mindent összevetve mennyire elégedett (főállásban végzett) munkájával?” A megkérdezettek 42,9% jelölt 4-

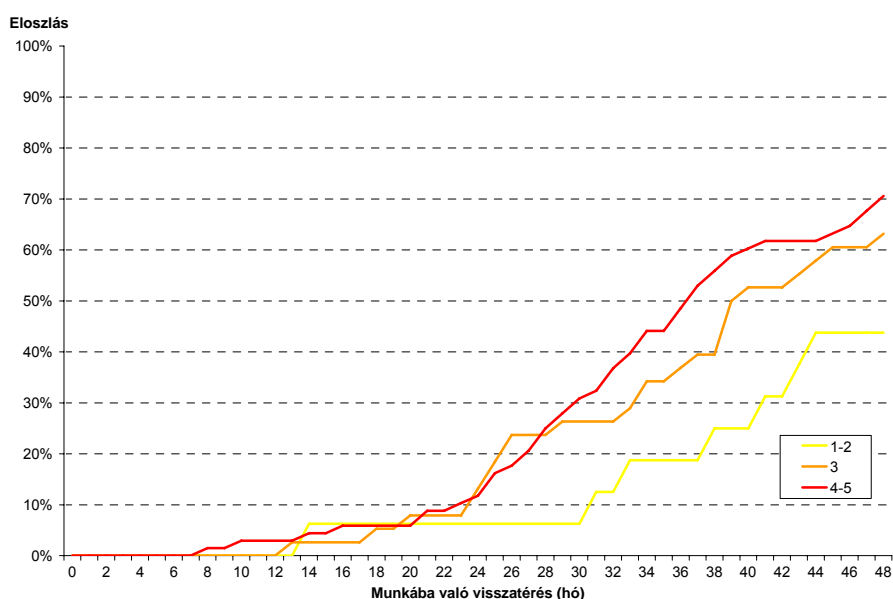
est (alapvetően elégedett), míg csak 4,2%-uk nincs egyáltalán megelégedve a munkahelyével, és ezért 1-est jelölt (32. ábra).

32. ábra: A munkahellyel való megelégedettségre adott válaszok megoszlása



A kérdésre adott válaszok alapján három csoportot képeztem, amelyek munkától való távolmaradás szerinti eloszlásfüggvényeit foglalja össze a 33. ábra. Az ábráról leolvasható, hogy akik a munkahellyel való megelégedettséget mérő kérdésre magasabb osztályzatot adtak várhatóan körülbelül a 22-24. hónaptól hamarabb térnek vissza íróasztalukhoz, mint kevésbé elégedett munkatársnőik. Az első két évben egyértelmű folyamat nem rajzolódik ki.

33. ábra: Az Elégedettség változó eloszlása



Megj.: Az Elégedettség változót a kérdőív megfelelő kérdésére adott osztállyal szerepeltetjük további elemzésünk során.

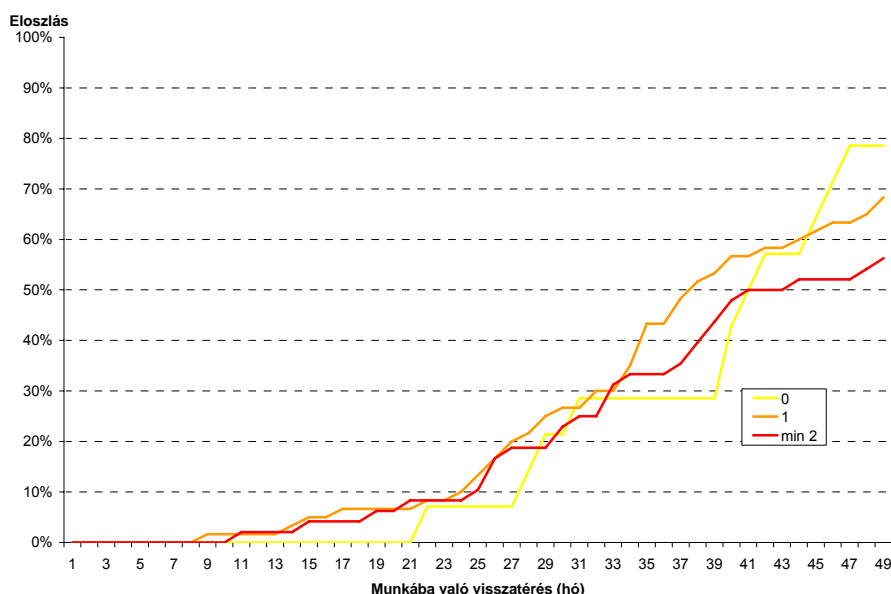
A megkérdezettek mindegyike elégedetten nyilatkozott munkahelyéről. Alapvetően szívesen térne vissza, igaz némely tekintetben változott a hozzáállás pl.: a gyermek miatt már problémás ha messze van a munkahely, ha gyakoriak a túlórák. Korábban mindez nem volt szempont, elegendő volt, ha megfelelőnek ítélték munkájukat.

II.5. A Tervezett gyerekszám változó

Az önkéntes válaszadóim a kérdőív 11. kérdésében adhatták meg, hogy a jelenlegi gyermekeik mellé, hány gyermeket terveznek még. Az elemzésben a tervezett gyermekszámot korrigáltam, attól függően, hogy hányadik gyermek születésének vizsgálatával foglalkoztam. Az első gyermek vizsgálatakor tehát a tervezett gyermekszámot a 2 gyermekesek esetén eggyel, a 3 gyermekesek esetén kettővel, a négy gyermekesek esetén pedig hárommal növeltem meg a kérdőívben megadott számot. (A változó módosításával vettem figyelembe a jelenlegi gyermekszámot.)

A vizsgált sokaságban, az egygyermekesek átlagosan még 1,35 gyermeket terveznek (szórás: 0,78), a maximum 3 volt, míg a legtöbb esetben (60) még egy gyermekkel szerettek volna még válaszadóim. A több gyermeket nem tervezők száma 14, míg a legalább két gyermekkel számolók sokaságomban 48-an voltak.

34. ábra: A Tervgyerekszám változó eloszlása



A 34. ábráról leolvasható az a várt összefüggés, hogy aki még több gyermeket tervez, várhatóan tovább is lesz távol munkahelyétől.

Megj.: A további statisztikai vizsgálatokkor a tervezett gyerekszám elemzése során nem vonjuk össze a legalább 2 gyermeket tervezők csoportját, azok a kérdőívben megadott értékekkel szerepelnek (tehát a három gyermeket tervezők külön kategóriába esnek, a fenti elemzéssel ellentétben).

Az interjúkon résztvevők között volt olyan, akiknek az egy gyermek is épp elég volt, másnak csupán a négy. A legtöbben kettő ill. három gyermek vállalása után döntöttek úgy, hogy biztosan nem szeretnék még babát. Sokan válaszoltak úgy, hogy 3 gyermeket terveztek eredetileg, de ennek ellenére csak kettőt tudnak vállalni koruk vagy anyagi lehetőségeik miatt.

„Most úgy érzem, hogy ebben a gazdasági helyzetben én nem merek. Ha a valóságtól elrugaszkodunk, és arra gondolunk, hogy mit szeretne az ember akkor, azt mondanám, hogy hármat is simán bevállalnék most zsinórba. Ha a realitásról beszélünk, akkor én a kistesót sem tudom jelenleg... meglátjuk. Ez ugye nagyon sok mindentől függ, főleg, hogy a svájci frank alapú hitelünkkel mi lesz.” /2/

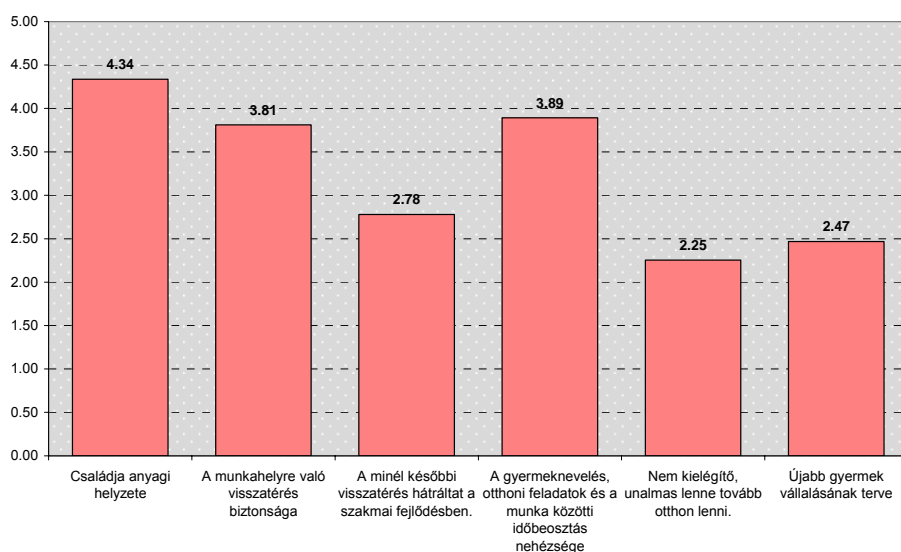
“Nem tervezünk több gyermeket. Lelkünkben ugyan szeretnénk még egy harmadikat – egy kisfiút – a két kislány mellé, de sajnos úgy érezzük, hogy nagy "terhet" róna a családra nézve. Ha arra gondolok, hogy egyszerre mind a 3 gyermek iskolás..., ezen kívül meg 33 éves vagyok, ez a kor számomra már túl késő egy 3 gyermek vállalására, ha fiatalabb koromban lett volna lehetőségem gyermeket vállalni, már biztosan a kisfiunkat is nevelgetnénk.” /19/

Arra is kíváncsi voltam, hogy a gyerekek születése között mennyire szeretne visszamenni dolgozni valaki, vagy inkább hosszabb ideig, több gyermekkel otthon maradni. Habár a válaszokból messzemenő következtetés nem vonható le, mégis az rajzolódott ki, hogy sokan, viszonylag hamar szeretnék egymás után az első két gyereket, és csak utána mennének vissza.

II.6. A Nehézség változó

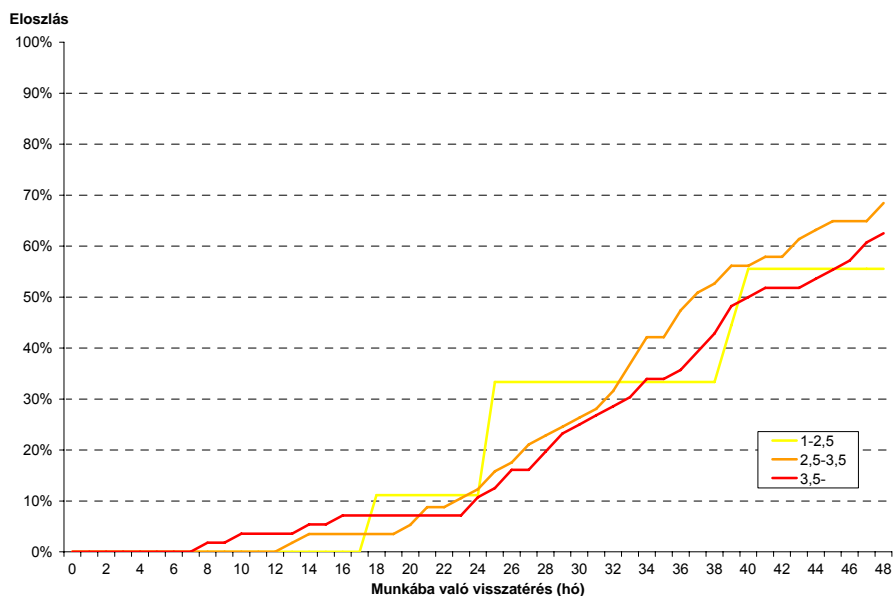
A munkába való visszatérés döntésének meghozatalával kapcsolatos nehézségeket kérdőívemben 6 szempont alapján vizsgáltam. A szempontokat 1-től (egyáltalán nem fontos) 5-ig (nagyon fontos) terjedő skálán kellett értékelni. A 35. ábra foglalja össze az egyes szempontokra adott értékek átlagát. Látható, hogy a kismamák számára a visszatérés időzítésekor fontos szempontot játszanak az anyagiak („Család anyagi helyzete” – átlagpontszám: 4,34), míg legkevésbé döntő szempont (átlagpontszám: 2,25) számukra az, hogy „Nem kielégítő, unalmas lenne tovább otthon lenni”.

35. ábra: A Nehézség változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga



A 36. ábrán látható, a fenti hat szempontra adott jelölések átlaga alapján képzett csoportok eloszlásfüggvényei nem rajzolnak ki egyértelmű tendenciákat a Nehézség változóval kapcsolatosan, azonban ennek oka természetesen az is lehet, hogy a legalacsonyabb átlagos pontszámot adók csoportjában az elemszám kicsi (9). Úgy tűnik, a 20-21. hónap után hamarabb visszatérnek munkahelyükre azok az anyák, akik ezekre a szempontokra átlagosan magasabb pontszámokat adtak.

36. ábra: A Nehézség változó eloszlása



Megj.: A Nehézség változót a statisztikai elemzések során a kérdésekre adott átlagpontszámok segítségével elemzem, folytonos változóként kezelem.

A kérdőíves válaszok alapján kialakult sorrend értelmében az anyagi helyzet került a lista elejére. Volt, akinél kizárólag ez befolyásolta, hogy egyáltalán elgondolkodjon a munkába állásról. Más egy kicsit árnyaltabban fogalmazott: valóban fontosak az anyagiak, de a helyzet csak akkor válna aktuálissá „ha majd ezen múlik a vajás kenyér”/4/. Úgy vélekedtek, hogy ha anyagilag a családjának nem lenne rá szüksége, nem is folytatná a munkavégzést. A gyerekek számára a legjobb, ha az anya otthon marad. Sokan képviselték azonban azt az álláspontot, hogy annak ellenére, hogy az anyagiak erősen befolyásolják, nem ez az egyetlen motiváció. A munka teljesen más elfoglaltságot jelent. Igaz ugyan, hogy összességében az otthoni monotonitás, az ingerszegény környezet az utolsó helyre került, de aki bejelölte, annak csak munkával teljes az élete. Habár az anyai szerep az első az életben, de sok nő számára nem az egyetlen. Többen említették, hogy a gondolkodásuk – de még a beszédük is – beszűkül. Szüksége van a napi rutin mellett már valami másra is. Hiányoznak az új kihívások, hogy kimozduljon, más felnőttekkel találkozzon, hiányzik a nyüzsgés, a társasági élet. Mindezek kielégítése azonban nem feltétlenül a munkába való visszatérést jelenti. Van, aki újabb tanulmányokba kezdett, vagy karitatív tevékenységbe vett részt.

A visszatérés kapcsán a második döntő szempont az idő. Hogyan tudja a jövőben összehangolni az anya a családi ill. a munkahelyi kötelezettségeit? A válasz a jó szervezésben rejlik. A legnagyobb feladat a gyermekek szállításának megoldása. Az idő „visszaszerzése” érdekében többféle stratégiát követnek a családok. Van, aki takarítónő felvételét tervezi, hogy a házimunka miatt legalább ne vegyen el a gyerekekkel tölthető időből. Más a nagyszülők intenzív közreműködésére számít. Többen a munkahelyi szerepvállalásukat korlátoznák kevesebb túlóra vállalásával, vagy pedig részmunkaidő igénybevételeivel.

A következő súlyosnak ítélt szempont a munkahely bizonytalansága. Úgy érzik, ha vissza is veszik őket, akkor is többnyire nem ugyanabba a pozícióba kerülnek az időköz történt átszervezések miatt. Már nem ismeri az új főnökét, kollégáit. Az így végzett munkát átmeneti jellegűnek tartják, minthogy valószínűsítik, hogy a 3 év leteltével elbocsátják. Természetesen ez a félelem azért nem minden esetben áll fenn. A szerencsésebbeket visszavárja korábbi főnöke.

Jelentős szempont továbbá, ha valaki úgy érzi, hogy az otthon töltött idő alatt kiesik a „vérkeringésből”, szakmai fejlődése megreked, elavul. Az otthon töltött hosszabb idő alatt a szakmaspecifikus ismeretek teljesen érvényüket veszíthetik, a

munkahelyi kapcsolatok meglazulnak. Több édesanyában megvan a félelem, hogy nehéz lesz újra felvenni a korábbi „tempót“. Ez azonban nem jelenti azt, hogy némi szorgalommal, szakmai érdeklődéssel ne lehetne pótolni a lemaradást.

Szemponként természetesen az újabb gyermek vállalásának terve is azokban az esetekben, ahol az édesanya nem kíván a két terhesség közt visszamenni dolgozni.

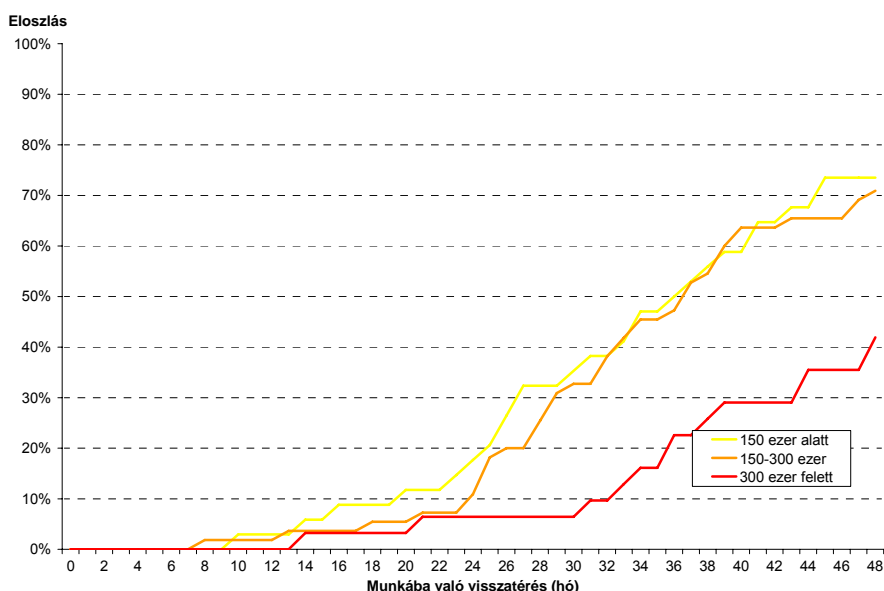
III. Egyéb körülmények:

III.1. A Keresetapa változó

A Kereset változóhoz hasonló lekérdezési módszert alkalmaztam a Keresetapa változó esetén is (24. kérdés). A legalacsonyabb bejelölt érték a havi nettó 50 ezer Ft alatti jövedelem volt (2 esetben), míg maximumértékként 12 esetben a válaszadók a minimum havi nettó 500 ezer Ft-os kategóriát jelölték be. A kismamák társai közül legtöbbször a havi nettó 200-300 ezer Ft-os kategóriában helyezkednek el (29 fő).

A 37. ábra azt mutatja, hogy egyértelmű a kapcsolat a férj/élettárs keresete, és az otthon töltött idő között: minél magasabb jövedelemkategóriájú az apa, annál valószínűbb, hogy az anya tovább marad távol munkahelyétől.

37. ábra: A Keresetapa változó eloszlása



Megj.: A következő pontokban szereplő statisztikai elemzésekben, a Kereset változóhoz hasonlóan, a Keresetapa változót is a kérdőívben szereplő 10 kategóriával szerepeltetjük.

Az előzetes elemzések során úgy tűnt, a férj keresete fontos a vizsgált időszakban, ezért az interjúk során is beszéltünk az anyagiakról. Habár az egyéni vélemények nem voltak annyira egységesek, mint ami az adatelemzésből látszott, a többség véleménye így is egybecsengett a fentiekkel. A szerencsésebb családoknál nem volt kritikus kérdés a visszatérésről szóló kalkulációnál a férj keresete. Máshol azonban maximálisan figyelembe vették azt. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy ahol nagyon jól keres(ne) a férj, a feleség erre támaszkodva végleg otthon is akarna maradni. A bölcsődés, óvodás kor elérézése körül így is felmerül a munkavégzés.

“Nagyon. Mit vennék figyelembe még?” /4/

“Most nagyon padlón vagyunk mi is. Ez mindig attól függ, hogy a férfi mennyit hoz haza, nyilván. Egy darabig nagyon jó kismamának lenni, amíg az ember táppénzen van, meg a szülési szabadság, 168 nap, azt hiszem. Az első 168 nap az nagyon jó, aztán utána menjél vissza.” /8/

“Figyelembe vesszük. Ha a párom keresne havi egy millió Ft.-ot, akkor lehet, hogy itthon maradtam volna, még egy kicsit vagy kiléptem volna és kerestem volna egy részmunkaidőt. Valamit mindenképpen csinálnék. Egyrészt a gyerekeknek kell az óvoda, bölcsőde, olyan nincs, hogy nincsen, nekik is kell szocializálódni, alkalmazkodni másokhoz, megtanulni alkalmazkodni, és akkor meg mit csináljak egész nap itthon, egész nap nem lehet takarítani...” /11/

Általában azért a végleges otthonmaradás lehetősége nem biztosított (többnyire nem is igény), egy jobban kereső férfi mellett azonban inkább megengedheti egy nő magának a hosszabb otthonmaradást, hiszen így biztosítani tudja a gyermekei számára a megfelelő háttérrel.

“Gyakorlatilag hiába kerestem jól a munkahelyemen, a jelenlegi ellátási rendszerben – a párom fizetése nélkül – semmiképpen sem tudnám a gyerekeimnek biztosítani azt az életszínvonalat amit megszoktam.” /16/

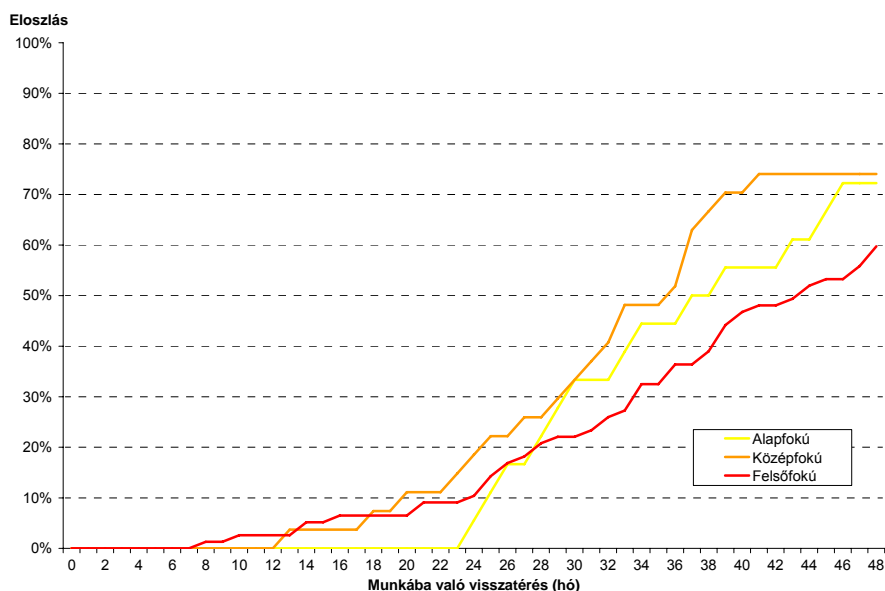
Az anyagiakat firtatva kíváncsi voltam arra is, hogy amennyiben anyagilag megengedhetnék maguknak, igénybe vennének-e egy költségesebb gyermekfelügyeletet annak érdekében, hogy az édesanya visszatérhessen dolgozni? Többen is azt az álláspontot képviselték, hogy csak a visszatérés „öröméért“ biztosan nem. Volt, aki utánaszámolt, és arra jutott, hogy anyagilag sem érné meg, hiszen a keresete nagy részét így a gyermekfelügyeletre fordítanák. Akkor pedig inkább ő vigyáz a gyerekekre.

III.2. A Végzettségapa változó

A vizsgálatba bevont kismamák párja legtöbbször legalább felsőfokú végzettséggel rendelkezett (77 fő). A középfokú végzettségűek száma 27, míg az alapfokúak aránya a legkisebb (18 fő), a 22. kérdésre adott válaszok alapján.

A 38. ábráról úgy tűnik, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező férfiek/élettársak hosszabb otthon töltött időt indukálnak. Az alapfokú és középfokú végzettségűek viszonylatában eltérő az eredmény, amely magyarázható a viszonylag kis elemszámmal is.

38. ábra: A Végzettségapa változó eloszlása



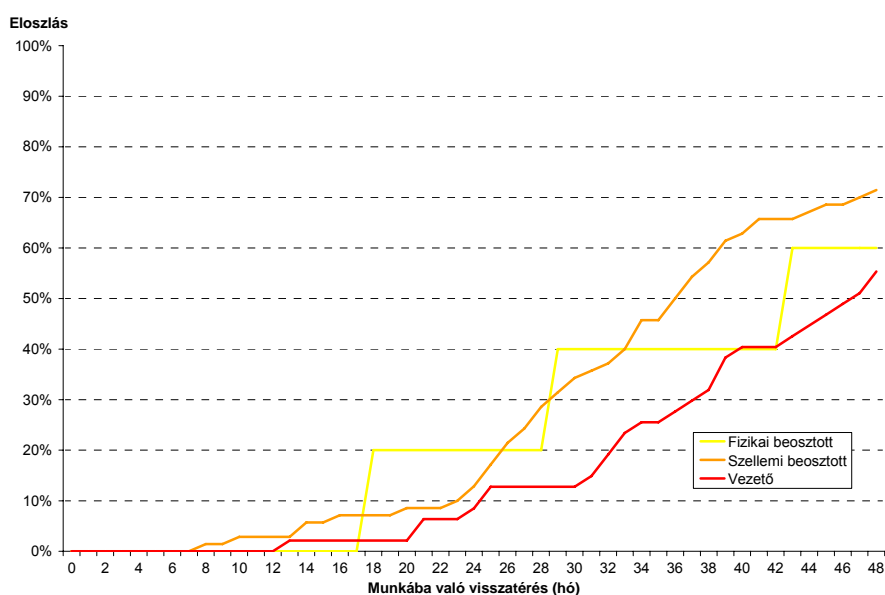
Megj.: Annak ellenére, hogy a kérdőívben a Végzettségapa változót szélesebb, 10 elemű, skálán mértem, a válaszadók alacsonyabb száma miatt, a későbbi statisztikai vizsgálatok során azonban csak az alapfokú, középfokú, illetve felsőfokú végzettségűek csoportosítást használok.

III.3. A Beosztásapa változó

A házastárs illetve élettárs munkahelyi beosztását a kérdőív 25. kérdésében vizsgálom. Hat kategóriát különítettem el, legtöbbször (49-en) a „Munkatárs (szellemi tevékenységet folytató)” kategóriát jelölték be. Legkisebb az arány a szakmunkás és a felsővezető kategóriáknak (5 illetve 10 fő).

A Beosztásapa változó eloszlását elemző 39. ábrán a fenti hat csoportból hármat képeztem: fizikai beosztott, szellemi beosztott, illetve vezető beosztású férj illetve élettárs. Úgy tűnik, a vezető beosztású férfiak párpai tovább szándékoznak otthon maradni kisgyermekükkel. Tekintettel arra, hogy a fizikai beosztott társak száma az elemzett sokaságban csak 5 fő, a fizikai beosztottak csoportját ábrázoló eloszlásfüggvény kevésbé tekinthető értékelhetőnek.

39. ábra: A Beosztásapa változó eloszlása



Megj.: A statisztikai vizsgálatok folyamán a 39. ábrán bemutatott hármass csoportosítást alkalmazom.

A beszélgetések során a férj beosztása nem tűnt fontosnak, a munkakör jellege annál inkább. Többen állították, hogy a munka világába történő visszatérést semennyiben nem befolyásolja a párja munkája. Akik szerint befolyásoló hatása van, azok inkább negatív példákat említettek.

„Az én férjem még egyetlen egyszer nem tudott elmenni a gyerekekért az óvodába. Amikor évszázó van az oviban, akkor a ballagásra eljön, de egy sima évszázóra nem biztos, hogy el tud jönni. Mert neki olyan halaszthatatlan feladatai vannak ott, amit meg is értek, mert nincs, aki aláírjon a cégnél. És tavaly amikor ballagott a második gyerekünk, óriási rászervezés kellett, hogy ő el tudjon jönni ide négyre.” /4/

„Nagyon. Nagyon nehezíti. Az a baj, hogy kiszámíthatatlan. Nem tudunk egy nyaralást sem megszervezni, mert egyik napról a másikra nem tudja, hogy fog-e holnap dolgozni vagy nem.” /8/

„Annyiban nehezíti, hogy ő reggeltől estig dolgozik, magyarul fürdetésre ér haza. Tehát én nem tudok olyan munkát bevállalni, ami ugyanilyen. Ebből a szempontból nehezíti a helyzetemet.” /9/

A gyermekek körüli teendők javarészt munka mellett is az édesanyákra hárulnak. Így míg a férfiak esetében munkájuk gyakorta kiszámíthatatlan, vagy időigényes, egy nő hasonló munkát nem engedhet meg magának. Ez nehezíti a visszatérésről szóló döntés meghozatalát is, hiszen ezzel komoly problémákkal kerül szembe a család.

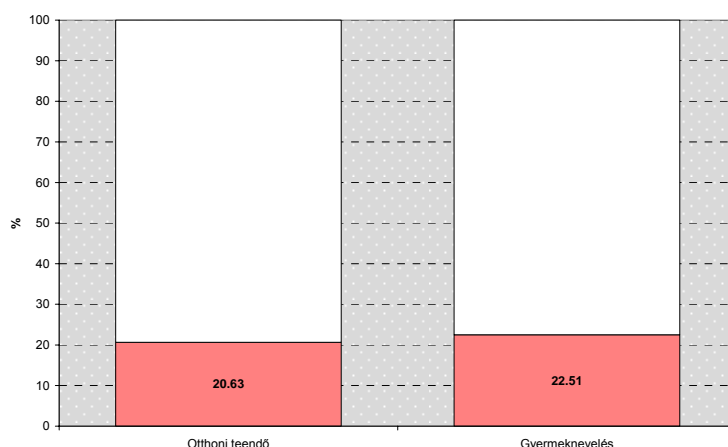
III.4. Az Aparészvétel változó

A házastárs/élettárs háztartási feladatokban való részvételét két kérdés segítségével vizsgáltam (lásd: kérdőív 12-13. kérdései). Az első arra kereste a választ, hogy hány százalékban vesz részt a férj/élettárs az otthoni teendőkben (mosás, főzés,

vasalás, bevásárlás stb.), míg a második kérdéssel arról faggattam a kismamákat, hogy a társuk milyen arányban vesz részt a gyermeknevelésben.

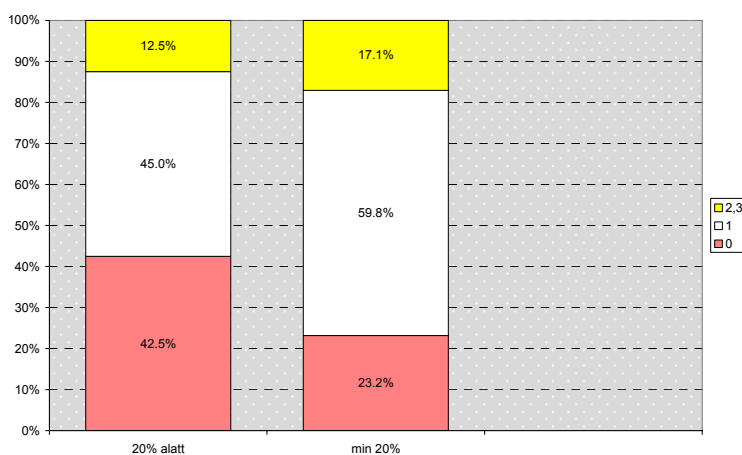
Amint a 40. ábra mutatja, a társ háztartással kapcsolatos munkákban való részvétele átlagosan mindkét feladattípus esetén 20% körüli, szórása 10%.

40. ábra: A házastárs/élettárs háztartási munkában való részvételére vonatkozó kérdésekre adott válaszok átlaga



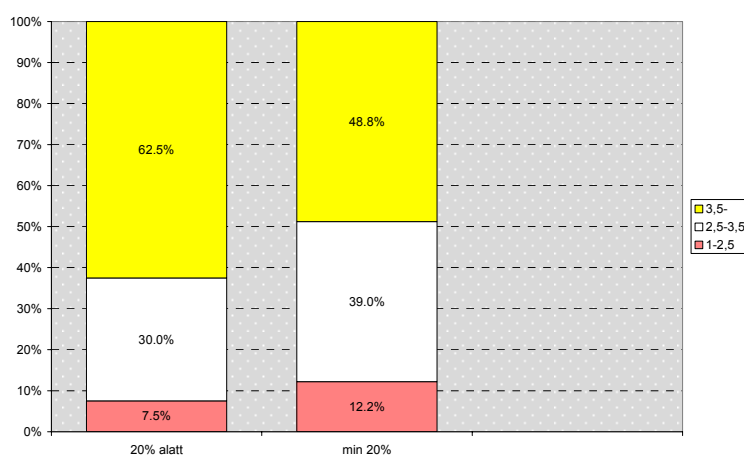
Az apa háztartási munkában való részvétele összefügghet a Gyermekfelügyelet változóval. A 41. ábra alapján az a következtetés is levonható talán, hogy: minél nagyobb arányt vállal magára az apa a háztartási teendőkből, annál kevésbé okoz problémát a gyermekfelügyelet megoldása is.

41. ábra: A gyermekfelügyelet és az apa otthoni részvételének kapcsolata



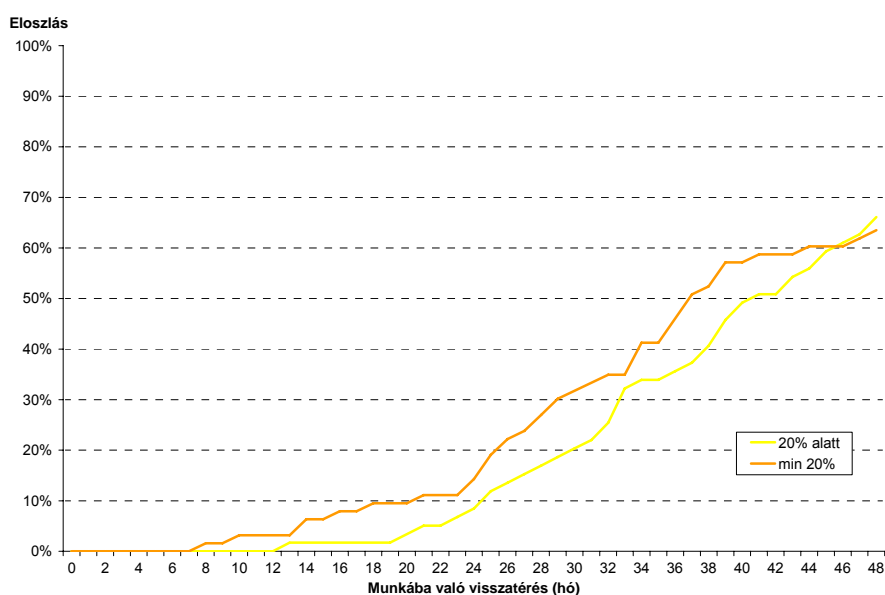
Hasonló következtetést vonhatunk le a 42. ábrával kapcsolatosan az Anyaszerep vonatkozásában. Látszólag a két változó együttmozgást mutat. Minél magasabb pontszámot adott valaki az Anyaszerepre, annál valószínűbb, hogy kisebb férjének/élettársának a szerepe a háztartási munkákban.

42. ábra: Az Anyaszerephez való viszony összetétele az apa otthoni részvétele szerint



A 43. ábra alapján az Aparészvétel valószínűleg összefügg az eredményváltozónkkal. Az ábrán két csoportot különítettem el a: egyrészt az olyan válaszadókat, akiknek a társa 20% alatt vesz részt a házimunkában átlagosan, másrészt azokat, akik férjénél/élettársánál ez az arány legalább 20%-os. Az ábrából leolvasható, hogy az édesanya társa által nyújtott nagyobb segítség hamarabb visszatérést eredményez a munka világába.

43. ábra: Az Aparésztétel változó eloszlása



Megj.: A különböző statisztikai módszerek alkalmazásánál minden esetben a két kérdésre adott válasz számtani átlagával azonosítom a változót.

A interjúk során azt szerettem volna feltérképezni, hogyan működött a párok közötti otthoni munkamegosztás a gyermekük születése előtt, hogyan alakult át a gyermek megszületésével, ill. vélhetően mi fog változni, mikor az édesanya is munkába áll. A férfiak otthoni feladatai viszonylag változatos képet nyújtottak. Általánosan egy sokkal liberálisabb szemléletmód uralkodik sok családban a korábbi generációkhoz képest, azaz az apák is szívesen részt vállalnak az otthoni feladatokban. Hétköznapi alapvetően az esti teendőkbe kapcsolódnak be az édesapák, hétvégén már több feladatba is, de hogy egy-egy családnál mindez hogyan alakul, az mindenképpen az apa munkájának, időbeosztásának függvénye. A gyermek születése előtt nagyobb különbségek jelentkeztek az egyes családoknál. Volt, ahol mindent közösen csináltak – mondván, az élet más területein is egyenlők – máshol az a nézet volt uralkodó, hogy a háztartás mégiscsak a nő feladata.

A gyermek születésével mindenhol történtek változások, alapvetően abból a helyzetből adódóan, hogy az anya az egész napját otthon tölti. A gyerekfelügyeletből adódó kötelezettségek miatt azonban az apákra is hárulnak teendők. A feladatok leosztásában már megjelennek tipikus női (pl.: mosás, főzés, takarítás), és tipikusan férfi elfoglaltságok (pl.: nagybevásárlás, kerti munka, fűnyírás, esti fürdetés), de a leginkább liberális nézeteket valló családoknál a férj az előbbiekre is betársul hétvégén (pl.: vasalás, porszívózás, reggeli), amikor többet van otthon. A gyermekfelügyelet a

leginkább kiegyenlített terület. Igaz ugyan, hogy arányát tekintve ez is döntően a nőkre hárul, mely ez az egész napos otthonlétből fakad. Amikor azonban hazaérkeznek az édesapák, a gyermekükkel foglalkoznak legszívesebben.

„Őrá inkább az hárul, hogy figyeljen a törpére többet. Addig, amíg valamit csinálok, addig ő elvonul játszani vele. Gyereknevelésben azért eléggé aktív, szerintem, már amennyi az idejéből telik neki rá. Most azért inkább rám hárul a házimunka, minthogy ő csinálja.” /3/

“Igen, annyiból, hogy jobban kiveszi a férjem a részét az ilyen bevásárlások, meg beszerzések, meg ilyesmikből. A gyerekekre is bármikor, ha kell, akkor tud vigyázni, tehát nincs az, hogy most akkor nem tudja bepelenkázni.” /6/

“Mivel én vagyok itthon, jó, azért estére, fürdetésre hazaér, abba már beszáll, az esti dolgokba, meg hát hétvégén is, persze, ő is, mivel a férjem főz. Nem állítom oda vasalni, meg mosni, a bevásárlást is elbírja. Mindent meg tud csinálni, csak nem mindenre mondom azt, hogy csak ő csinálja. Amíg ő dolgozik, addig én vagyok velük, persze rám hárul csomó teendő.” /9/

Amikor elérkezik az újbóli munkába állás ideje, megváltozik az édesanya időbeosztása, ismét átalakulhatnak az otthoni feladatok. Arra a kérdésre, hogy a férj miben tudja majd megkönnyíteni az újbóli munkába állást, az első reakciók alapján a legfontosabb, ha elviszi (vagy ha van lehetősége el is hozza) a gyereket a bölcsődébe. Úgy tűnik, az anyák részéről nincs nagy elvárás arra vonatkozóan, hogy a házimunkából aktívabb részt vegyen ki a párja. Elfogadják, hogy annak ellenére, hogy ő kevesebbet lesz otthon, az apa időbeosztása nem változik. Többnyire megmarad, amit jelenleg végez, persze öröm, ha mégis több terhet átvállal a férj hétvégenként. Inkább egyéb módon próbálják kompenzálni a kevesebb időt (felvesznek takarítónőt; csökken a főzési idő, hiszen napközben mindenki eszik; este hideg vacsora van; vagy éppen leadnak a megszokott igényekből pl. a rend tekintetében).

“Biztos, hogy többet fog ő is segíteni. Valószínű a hétvégén csinálunk sok mindent.” /4/

“Nagyon remélem, hogy akkor rájön, hogy fizikai képtelenség, hogy mindent én csináljak. Hogy mennyiben tud változni? A háztartáshoz való hozzáállásában nincsenek nagy illúzióim. Rendetlenebbek leszünk, nyilván, mert nem fogok tudni annyi mindent csinálni, meg kevesebbet fogok főzni.” /7/

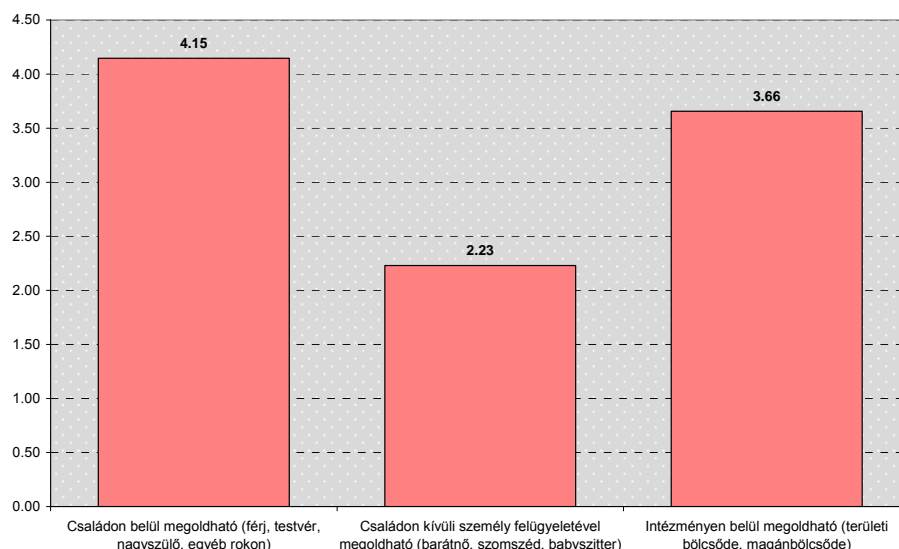
“Nyilván, lejjebb kell adnom a tisztaságot meg az elvárásaimat. Hétvégén kell megcsinálni, meg előre főzni. Különb, azt mondják, könnyebb. Tehát most, ugye itthon vagyunk, ezért főznöm kell, mondjuk az ebédet meg a vacsorát. De amikor a gyerek bent étkezik az óvodában, akkor már az ebéddel nem is kell foglalkozni, nyilvánvaló, meg kap uzsonnát, tehát hazajövünk, és lehet, hogy elég lesz egy hideg kaja, és nem kell a főzéssel annyit foglalkozni, mint amennyi most elmegy vele.” /8/

III.5. A Gyermekfelügyelet változó

A Gyermekfelügyelet változót két fő szempont szerint elemeztem: egyrészt a válaszadóknak jelezniük kellett, hogy a különböző gyermekfelügyeleti módokat milyen mértékben tartják megfelelőnek egy 1-től (egyáltalán nem megfelelő) 5-ig (nagyon megfelelő) terjedő skálán (kérdőív 14/a kérdése). Másfelől arra is rákérdeztem, hogy mennyire tartja a válaszadó megvalósíthatóak ezeket a lehetőségeket (kérdőív 14/b kérdése).

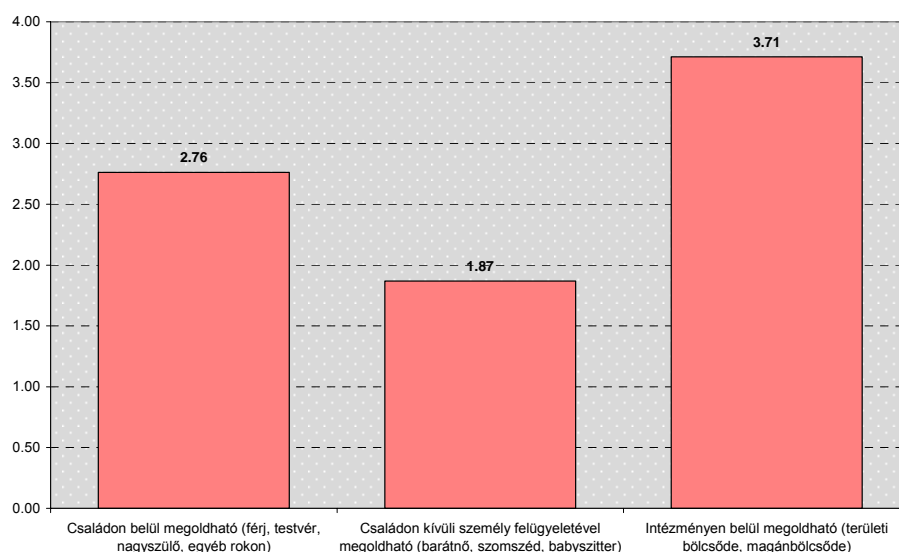
A 44. ábráról látható, hogy a családon belüli elhelyezést preferálják legtöbben, míg legkevésbé a családon kívüli megoldások tűnnek szimpatikusnak.

44. ábra: A Gyermekfelügyelet változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga („Mennyire tartja megfelelőnek?”)



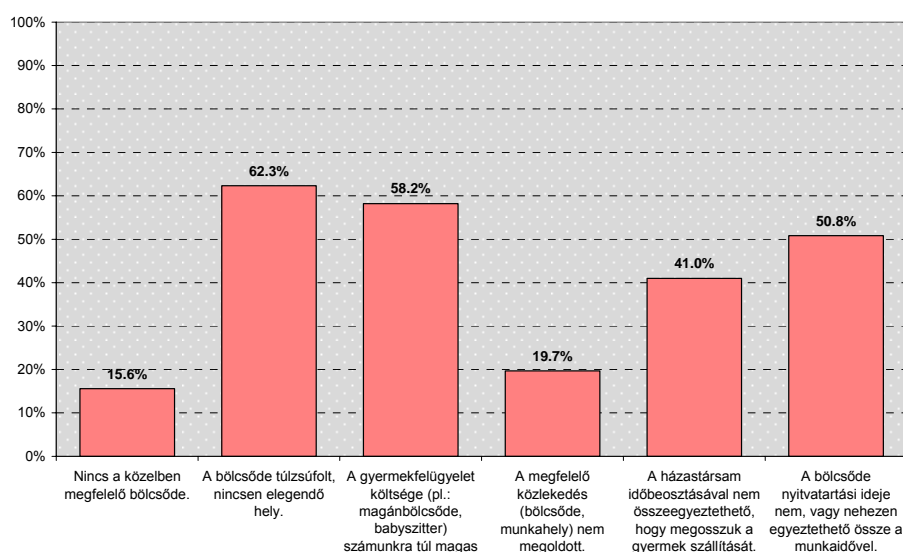
Ennek ellenére a megvalósíthatóság szempontjából a legideálisabbnak mondott megoldás kevésbé megvalósítható, mint a gyermek intézményi elhelyezése (45. ábra). Megvalósíthatóság szempontjából a családon kívüli megoldások tűnnek a legproblémásabbnak válaszadóim körében.

45. ábra: A Gyermekfelügyelet változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga („Mennyire tartja megvalósíthatónak?”)



A kérdőív 14/c kérdése érdeklődött arról is, hogy a kismamáknak a gyermekfelügyelettel kapcsolatosan milyen problémákkal kell leginkább szembesülniük. A kérdésre adott válaszok eredményét foglalja össze a 46. ábra. Legtöbbször „A bölcsőde túlzsúfolt, nincsen elegendő férőhely” probléma merült fel (62,3%), de súlyos problémának tűnik a gyermekfelügyeleti költségek magas volta (58,2%), illetve a bölcsőde nem megfelelő nyitvatartási ideje (50,8%) is.

46. ábra: A munkába való visszatérés során milyen problémák merülnek fel?

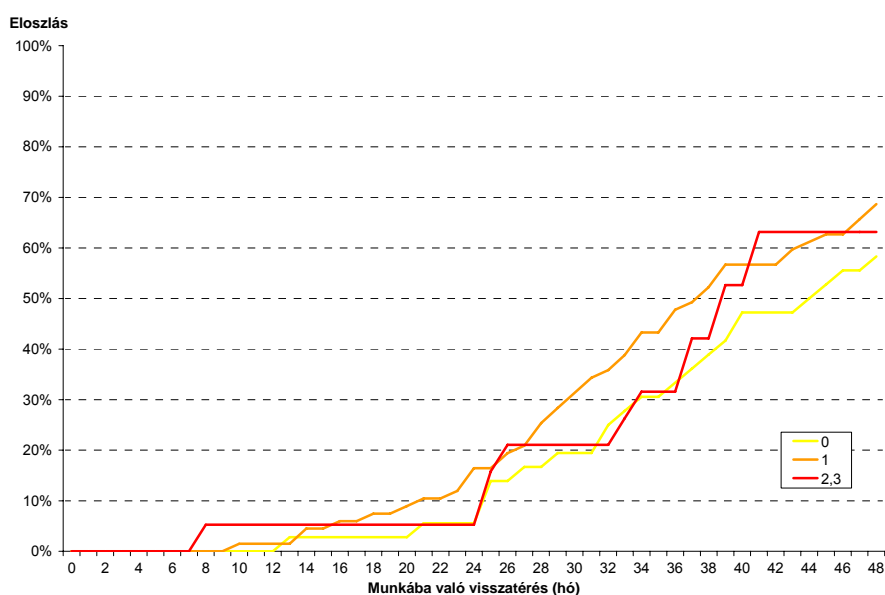


A Gyermekfelügyeleti változót az alábbiak szerint értékeltem: azokban az esetekben, ahol egy szempont az édesanyának megfelelő lenne, és véleménye szerint meg is valósítható (mindkét esetben 4-es, 5-ös értékek), azokban az esetekben a vizsgálat +1 pontot ad. Az összes többi esetben az adott szempontra adott pontszám 0.¹⁰³ A Gyermekfelügyelet változót az így képzett pontszámok összegével azonosítottam: tehát minél nagyobb az értéke, annál könnyebben megvalósítható az ideális gyermekfelügyelet.

A 47. ábra alapján nehéz megítélni, hogy milyen kapcsolat lehet a Gyermekfelügyelet és az eredményváltozó között. Talán a magasabb értékek hamarabbi munkaerőpiaci visszatérést jelentenek.

¹⁰³ Hiszen a kérdés szempontjából a többi lehetőség nem eredményez megfelelő gyermekfelügyeleti megoldást.

47. ábra: A Gyermekfelügyelet változó eloszlása



Az előzetes tapasztalatok alapján a gyermekfelügyelet kérdése az egyik legkritikusabb szempontnak bizonyult, ezért mind a kérdőíves felmérés, mint az interjúk beszélgetések kapcsán elegendő teret szenteltem rá. A megkérdezettek válaszai egybehangzóak voltak tekintetben, hogy jelenleg, ha segítségre van szükség, a nagyszülőkre számíthatnak. Elvértve említettek barátnőt, szomszéd nénit, rokont vagy alkalmi bébiszittert. A nagyszülők szívesen segítenek, és költségvonzata sincsen. A segítség ilyenkor még csak rövidebb idő: főleg egy-egy bevásárlás, ügyintézés, találkozók, orvosi teendők elintézésére. A nagyszülők felé a legnagyobb a bizalom, másra nem szívesen bízzák a gyerekeket. Többen elismerték, hogy önmagában az, hogy nem kizárólag az édesanyjával van a gyermek, jó hatása is van, hiszen egész más programokat csinálnak velük, újat tanulhatnak és szokják a társaságot is. Bébiszittert csak kényszerből venné igénybe a legtöbb család, és akkor is csak komoly utánajárás és ajánlások alapján.

Az édesanya munkába állását követően a tervek szerint az elsőszámú alternatíva az állami bölcsőde ill. óvoda azzal kiegészítve, hogy délután ugyancsak a nagyszülők (szükség esetén bébiszitter) mennének a gyermekért. Ez a megoldás a leginkább optimális az anyagi szempontokat tekintve, valamint a gyermekek számára is. Mire sor kerül a munkába állásra, a gyerekek többnyire már igénylik a társaságot. Az intézményi megoldás azonban sok esetben nem egyszerű. A kérdőívben felvetettek túl említették a bejutás nehézségét is. Hosszúak a várólisták, nagy a bizonytalanság. Amennyiben van kisebb gyermek, vagy nincsen munkahelyi igazolás, esélytelen a felvétel. A

munkakezdés mellett azonban sokszor nehéz a beszoktatás, főleg ha sokszor lesz beteg a gyerek. Sok szülőre nagy terhet ró a szállítás megszervezése, főképp, ha nem sikerült a közelben megfelelő helyet találni.

A hosszú távú fizetős gyermekfelügyelet (bébiszitter, magánbölcsőde), igencsak megterheli a családi költségvetést. Többek azon az állásponton voltak, hogy sem anyagi, sem érzelmi szempontból nem érné meg ez az alternatíva.

Megkérdeztem, felmerült-e, hogy jobb anyagi körülmények között mégiscsak megfizetnének-e egy költséges gyermekfelügyeletet annak érdekében, hogy visszatérhessenek dolgozni? A reakciók többsége azonnal elutasító volt. Pusztán a munka miatt biztosan nem. Egyik anyuka éppen, hogy a hosszabb otthonmaradását látná biztosítva, ha jobb anyagi helyzetben lennének. Elhangzott azonban olyan vélemény is, hogy ha megengedhetné magának az otthonmaradást, akkor is visszamenne, mert a monoton otthonlét miatt sokszor ingerült, és a gyermekeknek is jobb, ha kiegyensúlyozottabb az édesanyjuk.

Arra a kérdésemre, hogy összességében mennyire problémás a gyermekfelügyelet kérdése, meglepő módon általánosságban elégedett válaszok érkeztek. Elismerték, hogy nagy szervezést igényel, nem mindig a tervek szerint alakul (pl. ha betegség szól közbe), és emellett nehéz a szülőknek önmagukra is időt szakítani, de szükség esetén mindig meg tudják oldani. Azon kevés esetben azonban, ahol aggasztónak ítélték a lehetőségeket, ott valóban a legkritikusabb problémaként jelentkezik a gyermekfelügyelet kérdése. Ha fel is vették a bölcsődébe a gyereket, de nincs ki hazahozza, a gyerek szállítása megoldhatatlannak látszó feladat elé állítja a szülőket a munkavégzés mellett.

Végül minden interjúalanyomnak feltettem a kérdést, hogy amennyiben lenne módja megoldani a számára ideális gyermekfelügyeletet, hamarabb visszamenne-e dolgozni? Két kivétellel a válasz határozott "nem" volt. A gyerekek két éves kora előtt semmiképp sem jelent alternatívát. Az anyák ragaszkodnak ahhoz, hogy ebben az időszakban gyermekük minden fejlődési fokát ők kísérik végig. Később, mikor már megszületett a visszatérésről szóló döntés, inkább egy szükségszerűen megoldandó feladatként jelentkezik, de emiatt önmagában nem mennének vissza hamarabb.

"Hamarabb? Nem hiszem, hogy sokkal hamarabb. Pl. lássam azt, hogy ő elindul, ezeket mindenképpen szeretném megélni. Vagy első szavak, stb. ezek olyan öröмок, amikben nem baj, ha az ember 100%-osan részt vesz." /3/

"Nem. Sokkal korábban nem szerettem volna visszamenni, mert nem akartam lemaradni a sok első dologról, első lépés, első szavak... és sokkal később sem, mert most már a gyerek igényli a társaságot." /10/

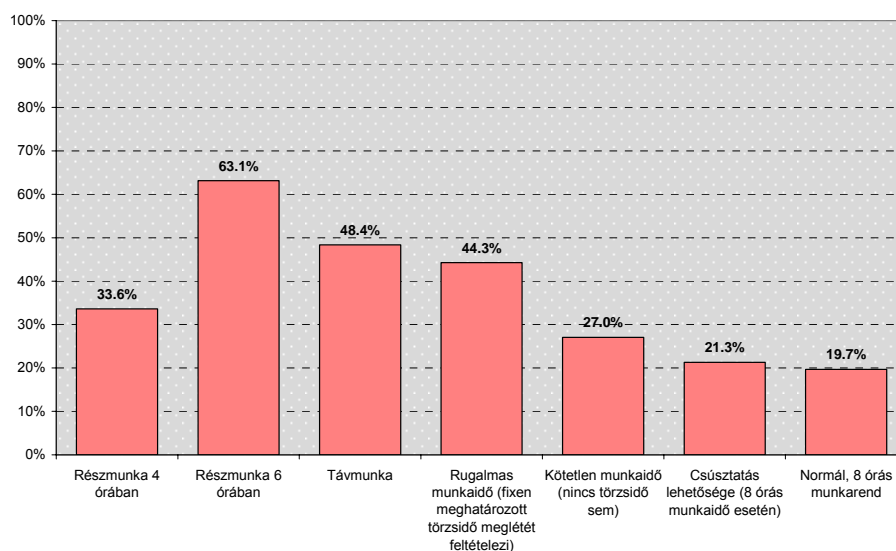
“Akkor két évesen visszamennék. De a két évet még jó lenne, még most kezd el majd beszélni... Ezek annyira emlékezetes pillanatok. Mivel dolgoztam szülés előtt épp eleget, 10 évet. Nem gondolom, hogy mindenáron vissza akarnék menni, hogy erről az egy évről lecsússzak. Ezek olyan plusszokat adnak az embernek, amikre sokszor vissza tudsz gondolni.” /6/
“Nem. .Azért, mert én szeretek a gyerekekkel itthon lenni. Ez a legjobb dolog a világon, szerintem. Kell ez, nekik is, meg szerintem nekünk is.” /9/

III.6. A Munkahely változó

A Munkahely változó esetében arra voltam kíváncsi, hogy a munkahelynek mennyiben támogató a hozzáállása egy kismama visszatérése esetén. A szakirodalom alapján egyértelmű volt, hogy az egyik legfőbb szempont egy édesanya számára a munkavégzés módja. Ezért a kérdőívben erre kérdeztem rá. A Gyermekfelügyeleti változóhoz hasonlóan két fő szempont alapján értékeltem (15. kérdés a kérdőívben): egyfelől, hogy a kismama milyen módon tartaná ideálisnak munkahelyére való visszatérését, másrésről, hogy ez mennyiben tűnik megvalósíthatónak.

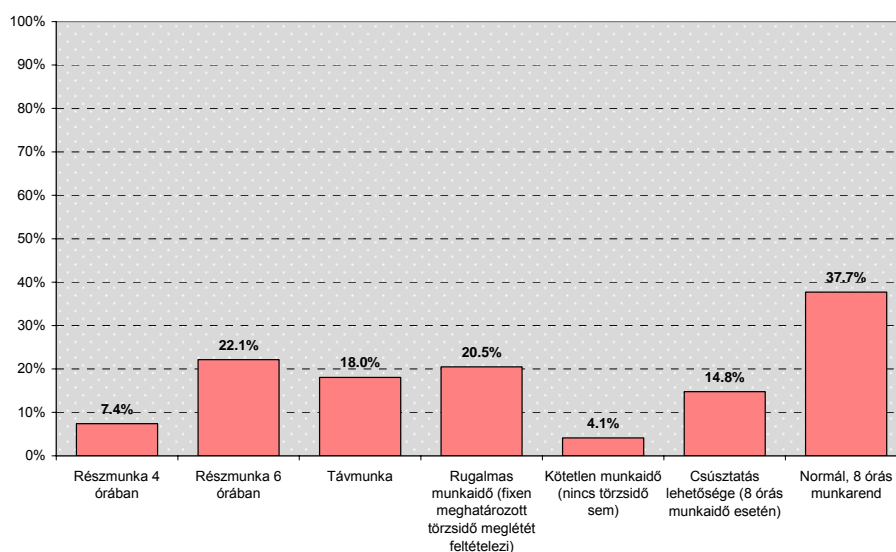
Látható (48. ábra), hogy legtöbben (63,1%) 6 órás részmunkaidőben térnének legszívesebben vissza a munkaerőpiacra, illetve sokan (48,4%) végeznének szívesen távmunkát. Népszerű még a rugalmas munkaidő (44,3%) ill. a 4 órás munkaidő (33,6%). Legkevésbé a normál, 8 órás munkarend a szimpatikus (19,7%).

48. ábra: Hogyan szeretné a visszatérést munkahelyére?



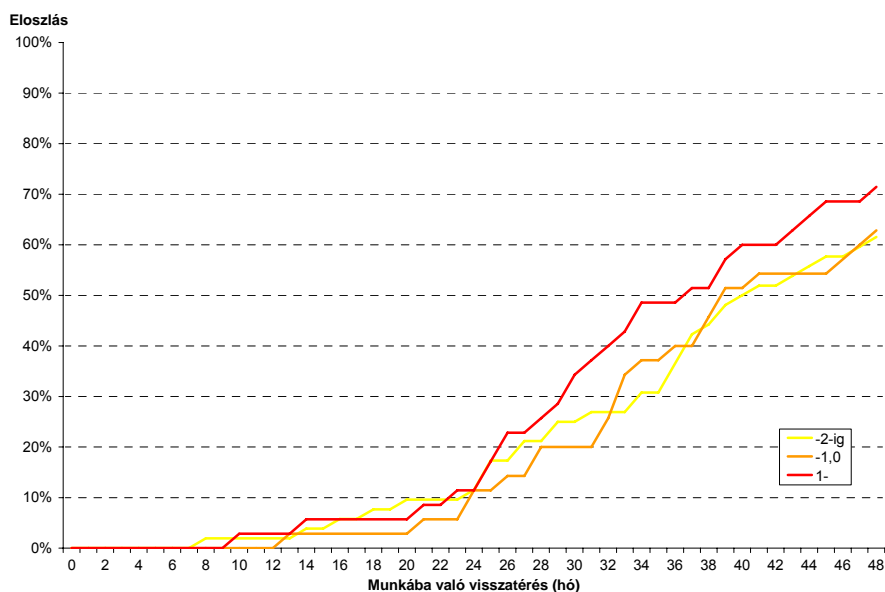
A 49. ábra azonban azt mutatja, hogy a válaszadók szerint leginkább a normál 8 órás munkarendbe való visszatérés a reális (37,7%). Legkevésbé a kötetlen munkaidős munkavégzés, illetve a 4 órás részmunkaidő alkalmazása tűnik lehetségesnek.

49. ábra: Megvalósítható-e az alábbi visszatérési mód?



A Munkahely változót az alábbiak szerint mérem. Amennyiben egy szempont az anyának ideális lenne, és az álláspontja szerint megvalósítható is, arra a szempontra a vizsgálat +1 pontot ad. Ellenkező esetben, ha egy megoldás szimpatikus, de nem valósítható meg, ez az érték -1. Az összes többi esetben az adott szempontra adott pontszám 0.¹⁰⁴ A Munkahely változót az így képzett pontszámok összegével azonosítottam: tehát minél nagyobb a Munkahely változó értéke, annál segítőbb a munkahely a visszatérés során.

50. ábra: A Munkahely változó eloszlása



¹⁰⁴ Hiszen a kérdés szempontjából minden más eset irreleváns.

Az 50. ábra alapján úgy tűnik, hogy a munkahely rugalmassága fontos a kismamák visszatérése szempontjából: azok a válaszadók kívánnak leghamarabb visszatérni a munkájukhoz, akiknél a Munkahely változó a fentebb bemutatott módon számított értéke legalább +1.

A megkérdezett kismamák elsősorban korábbi munkahelyükre szeretnének visszamenni. A többség szerette a munkáját, de volt olyan vélemény is, hogy gyes után igazából nincsen túl sok alternatívája egy nőnek. Örüljön, ha visszaveszik, mert kisgyerekekkel új munkahelyet keresni borzasztó nehéz. Akinek pedig már sikerült megegyezni valamilyen alternatív munkaidős lehetőségben, mindenképp ehhez a céghez szeretne visszajönni, mert más vállalatnál félő, hogy nem ajánlanak fel hasonlót. A visszatérést illetően minden megkérdezett úgy nyilatkozott, hogy szívesen venné, ha lenne rá lehetőség, hogy ne azonnal nyolc órás munkarendben kezdjen, főképp, hogy ez túlórakkal ill. utazással együtt akár tíz-tizenkét órás távollétet is jelenthet. A legnépszerűbb megoldás ezúttal is a hat órás munkarend, ill. a távmunka volt. Bármelyik alternatív megoldás valósul meg, hatalmas segítség a gyermekkel kapcsolatos feladatok további ellátásában: könnyebb összehangolni a munkát és a bölcsődei ill. óvodai nyitva tartást, vagy éppen megoldani az otthonmaradást, ha netán beteg a gyerek, vagy szülői értekezletre kell menni. Az, hogy miért a fent említett két megoldás a legnépszerűbb, anyagi okokra vezethető vissza: a távmunka esetén ugyanúgy megkapja az anya a teljes keresetét amellet, hogy alapvetően otthonról dolgozik (igaz, ebben az esetben is egy vagy két napot "illik" bemenni), így rugalmasan be tudja építeni az otthoni teendőket. A hat órás részmunka esetében pedig az édesanya tudja szállítani a reggel és este a gyereket, anélkül, hogy segítséget vennének igénybe, és azzal is rengeteg időt spórolnak meg, ha nem csúcsforgalomban kell közlekedni. Emellet a keresetsökkenés is minimális.

Amellet, hogy számos vállalati munkakör elvégezhető a fenti formában, elhangzott olyan vélemény is (egyik középvezető képviselte ezt), hogy akármilyen kellemetlen is, ő csupán nyolc órában tudja elképzelni a visszatérését. Egy felelősségteljes munkát nehéz órákban számolni, hiszen az a lényeg, hogy a feladat meglegyen. Így ha csökkentett időben is térne vissza, a munka ugyanúgy megmarad, csak esetleg otthon fejezi be este, kevesebb bérért.

Az alternatív munkavégzési formákat nem véglegesen, de sokan hosszútávra választanák, azzal az indokkal, hogy iskolás korban is nehéz az időbeosztás a különórák

miatt. Volt, aki fél évre venné csupán igénybe az új munkarendet, mások azonban akár a gyerek nyolc-tíz éves koráig is.

„Annyi könnyebbségem van, hogy korábban 8 órában dolgoztam, ami gyakorlatilag inkább tíztizenkettő volt, szeptemberben viszont 6 órában fogok visszamenni. Pont azért, hogy a gyerekre is jusson elegendő időm, és ne az legyen, hogy érte megyek a bölcsibe, és egy hulla fáradt idegroncs anyát lát, hanem legyen idő együtt lenni, mesét olvasni, illetve életkorából adódóan, ami éppen fontos neki, megbeszélni a történeteket, játszótérre menni, hétköznapi dolgokat csinálni együtt, de úgy, hogy van rá idő.” /5/

„Az én munkám az nagyon vidáman végezhető távolról, leülök a laptopom elé, kezembem a mobil és ennyi. Tehát elvileg működhetne.” /5/

A fentiekből látható, hogy a nem nyolc órában megvalósuló munkavégzés mennyire fontos lenne a kisgyermekeseknek. Felmerül ugyanakkor a kérdés, hogy egy ilyen lehetőség esetén hamarabb visszatérnének-e dolgozni? Több más tényező vizsgálatához hasonlóan itt is felerősödött az a nézet, hogy a gyerek 2 (ill. 3) éves koráig semmilyen esetben sem mennének vissza. Ezután azonban a visszatérés időpontjának meghatározásánál komoly befolyása van a munkarendnek, mert egy alternatív lehetőség esetén könnyebben el tudja kezdeni a munkát, jobban össze tudja hangolni a megnövekedett feladatokat. Aki a gyerek két éves kora előtt emiatt tért volna vissza, az sem jelentett sokkal korábbi időpontot. Ebben az esetben mérlegelni kell, hogy ha később nem ajánlják fel számára ezt a lehetőséget, rosszabbul járhat. Egy megfelelő munkarend esetén a korábbi munkakezdés abból a szempontból is jó, hogy ha még egy babát terveznek, kényelmesen el tudja kezdeni a szükséges egy évet¹⁰⁵.

„Nem, mert ugyanúgy dolgozni kell, és hát, a távmunka nem azt jelenti, hogy nem kell dolgozni, csak helyrajzi kérdés, hogy hol tudok dolgozni, és emellett mit tudok még megcsinálni, de ugyanúgy a gyerekeimtől veszem el az időt, ha én az övele töltött idő helyett dolgozok. És akkor ez megint csak lelkiismeret furdalást okoz az emberben, hogy akkor most a gyerek vagy a munka. Tehát vagy eldöntöm, hogy a gyerekekkel vagyok, vagy eldöntöm, hogy dolgozok. Az már mindegy, hogy most akkor milyen megoldás a munka. Az már csak könnyít az emberen.” /9/

„Végülis hamarabb visszatértem, két évnél korábban nem mentem vissza volna semmiképpen dolgozni. Kétéves koráig kell az, hogy akkor anya van.” /11/

„Ha anyagilag kellett volna, akkor a 4 órásba már a gyed lejárta után visszamentem volna. De csak a pénz miatt.” /20/

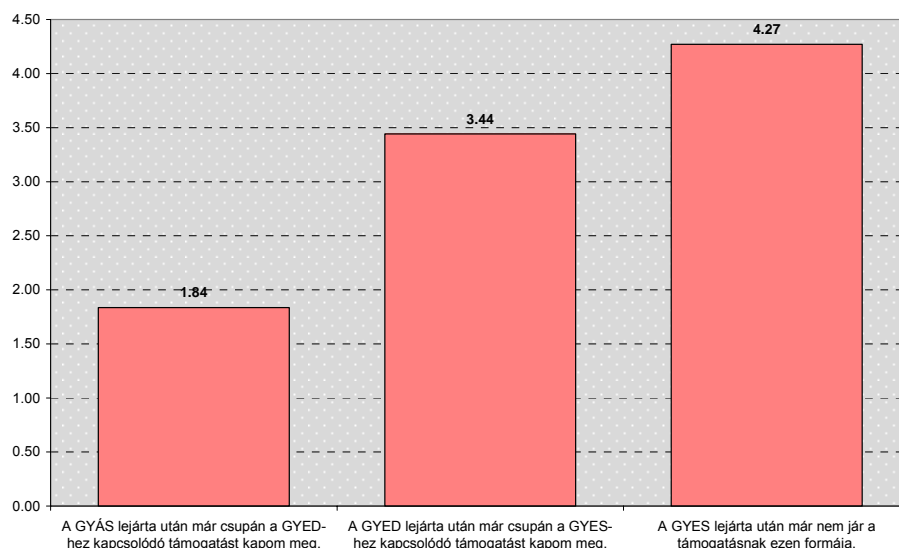
III.7. A Családtámogatás változó

A családtámogatási rendszer munkaerőpiaci visszatérésre gyakorolt hatását a kérdőív 16. kérdése alapján kísérlem meg értékelni. A kérdezettek egy ötfokú skálán arra adhattak választ (1: egyáltalán nem befolyásol, 5: nagyon befolyásol), hogy a munkába való visszatérés tekintetében mennyire játszanak szerepet a különböző állam által nyújtott családtámogatási elemek (gyás, gyed, gyes) összege, illetve ezek lejárta.

¹⁰⁵ 2010-től ennyit szab meg a törvény a gyáshoz való jogosultsághoz.

Az 51. ábrából úgy tűnik, a kutatásba bevont kismamákat leginkább az befolyásolja (4,27-es átlagos pontszám), hogy „a gyes lejárta után már nem jár a támogatásnak ezen formája”.¹⁰⁶ A gyás és a gyed lejáratainak hatása kisebb.

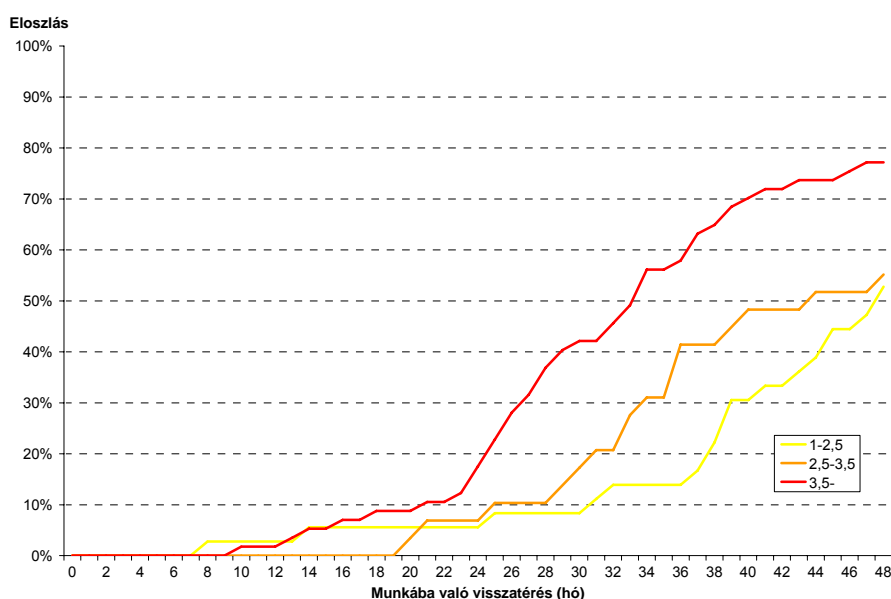
51. ábra: A Családtámogatás változót vizsgáló kérdésekre adott pontszámok átlaga



Ahogy az 52. ábra mutatja, a Családtámogatás változó látszólag igen jelentős befolyással van a munkaerőpiaci visszatérés időzítésének meghozatalakor. Akik fontosabbnak (átlagosan 3,5 fölött) ítélték a különböző állami támogatások összegének szerepét, 10-12 hónappal hamarabb térnek vissza a munkába, mint azok a kismamák, akik az állami támogatások szerepét kevésbé tartják fontosnak (átlagpontszám: 1-2,5).

¹⁰⁶ Valamint a védettség, mely az interjúk felméréséből derül ki.

52. ábra: A Családtámogatás változó eloszlása



Megj.: A Családtámogatás változót a három fenti szempontra adott pontszámok átlagával mérjük.

Az interjúkból kiderültek az egyes válaszok mögött meghúzódó érvek is. A mintában viszonylag nagy arányban szerepelnek olyan családok, akiknél – önbevallásuk szerint főképp a férj jó keresete miatt – nincs befolyása a családtámogatási rendszerhez kapcsolódó összegeknek. Volt, akit annyiban befolyásolt, hogy a gyés lejárta után nem akarna "csak úgy otthon lifegni a levegőben" /4/, ezért ha ő már az új rendszerbe esett volna¹⁰⁷, akkor hamarabb visszament volna. A többséget azonban jelentősen érinti az összeg mértéke. A legtöbben – minthogy korábban volt állásuk, volt fizetésük – a gyés igencsak alacsony mértékét emelték ki. Esetükben a gyed még relatíve elfogadható mértékű¹⁰⁸, de a gyésből eredő bevételcsökkenést már nemigen tudja kigazdálkodni a család.

„Kicsit, nem nagyon. Mert a férjem hál’ istennek jól keres, sokkal jobban keres, többszörösét keresi, mint én, így aztán az, amit én hazahozok, az nem egy akkora nagy dolog.” /5/

“Az utolsó egy év nagyon kevés anyagilag, azért is szeretnék visszamenni. A gyed az jobb összeg. Ha lenne megint egy biztos helye a férjemnek, akkor itthon maradnék három évig a kicsivel is.” /6/

„Számít. A gyés, az semmire nem elég, talán pelenkát vesz az ember belőle, nagyjából, és arra elég. Ez azért a család helyzetétől, állapotától nagyon függ, hogy most a férjének milyen munkája van, milyen anyagi háttér van.” /9/

“A gyed a fizetés után még elfogadható, de a gyés az nagyon kis összeg. A számlákat meg be kell fizetni.” /14/

“Egy darabig bírtuk a gyest, mondjuk egy fél évig, de január óta már érezzük, hogy sokkal kevesebb pénz van, mint amennyi kellene.” /12/

Kisebbségi arányban ugyan, de hangot kapott a gyás és a gyed közötti nagy különbség is. Vannak, akik már ezt a csökkenést is nehezen viselik.

¹⁰⁷ Ahol három évről két évre csökken a támogatások időtartama.

“Úgyhogy én abba az első százhatvanvalahány napban nagyon jó pénzt kaptam. Jó, kiveszem a szabadságomat, meg még megpróbálok a háziorvosommal kiírni még pár hetet. De ha gyed-re kéne visszaállnom, akkor SOS lenne a dolog. Ha nem lenne táppénz, eddig se lett volna, akkor 168 nap leteltével szinte már azonnal szükségem lenne rá, hogy visszatérjek a munkába.” /7/
“Egy darabig nagyon jó kismamának lenni, amíg az ember táppénzen van, meg a szülési szabadság, 168 nap, azt hiszem. Az első 168 nap az nagyon jó, aztán utána menjél vissza.” /8/

Meg szerettem volna tudni még azt is, hogy mindemellett mennyire számít a döntésnél a védettség időtartama. Elenyésző kisebbség volt, aki ezt nem vette figyelembe. Számít egyrészt a következő gyermek vállalásánál, ha valaki tart az elbocsátásától. Sokan pedig úgy kalkulálnak, hogy ha a gyerek 2 – 2,5 éves kora körül visszamennek, amikor még védettek, van idejük “bedolgozni” magukat, ami csökkenti az elbocsátás veszélyét. És ha meg is történik ez utóbbi, van ideje visszaszokni a munkába, felméri, hogy mire képes jelenleg. Munkából könnyebb munkát keresni, mint gyestről.

IV.4.3.1.2. Korrelációs elemzés

A 26. táblázat foglalja össze a független változók magyarázó változóval való együttmozgását jellemző korrelációs számítás eredményét. Figyelemmel arra, hogy néhány esetben felvethető az alkalmazott statisztikai eljárás előfeltételének teljesülése, - az első elemzésemben leírtakhoz hasonlóan - a Pearson féle korrelációs számítás mellett ebben az esetben is elvégeztem két nem parametrikus korrelációs számítást is, amelyek hasonló eredményre vezettek.

¹⁰⁸ Korábbi fizetésétől függ.

26. táblázat: A függő és független változók együttmozgása

		Otthon töltött idő			Otthon töltött idő
Életkor	Korreláció	-.066	Elégedettség	Korreláció	-.209(*)
	Szignifikancia	.472		Szignifikancia	.023
	N	122		N	119
Életkor_házasság	Korreláció	-.142	Tervgyerekszám	Korreláció	.205(*)
	Szignifikancia	.120		Szignifikancia	.023
	N	121		N	122
Csaláll_elettárs	Korreláció	-.125	Nehézség	Korreláció	-.015
	Szignifikancia	.168		Szignifikancia	.872
	N	122		N	121
Csaláll_házas	Korreláció	.129	Kereset_apa	Korreláció	.293(**)
	Szignifikancia	.157		Szignifikancia	.001
	N	122		N	120
Végzettség	Korreláció	.073	Vegzettség_apa	Korreláció	.143
	Szignifikancia	.424		Szignifikancia	.116
	N	122		N	122
Munkatapasztalat	Korreláció	-.044	Beosztás_apa	Korreláció	.197(*)
	Szignifikancia	.639		Szignifikancia	.030
	N	118		N	122
Kereset	Korreláció	-.033	Apa_résztvétel	Korreláció	-.138
	Szignifikancia	.718		Szignifikancia	.129
	N	119		N	122
Anyaszerep	Korreláció	.182(*)	Gyerekfelügyelet	Korreláció	-.033
	Szignifikancia	.046		Szignifikancia	.720
	N	121		N	122
Nemiség	Korreláció	-.231(*)	Munkahely	Korreláció	-.039
	Szignifikancia	.011		Szignifikancia	.669
	N	121		N	122
Karrier	Korreláció	-.294(**)	Családtámogatás	Korreláció	-.303(**)
	Szignifikancia	.001		Szignifikancia	.001
	N	121		N	121

** A korreláció szignifikáns 1%-os szinten

* A korreláció szignifikáns 5%-os szinten

A korrelációs számítás alapján azt kaptam, hogy a magyarázó változóval szignifikáns korreláció fedezhető fel a Karrier, Keresetapa és Családtámogatás változók esetén 1%-os szignifikancia szint mellett, illetve az Anyaszerep, Nemiség, Elégedettség, Tervgyerekszám, Beosztásapa változóknál 5%-os szignifikancia szint alkalmazása mellett.

Az Anyaszerep, Tervgyerekszám, Keresetapa, Beosztásapa változókkal az eredményváltozó pozitív korrelációt alkot. Vagyis az előbbi változók magasabb értékei hosszabb otthon töltött időt jeleznek előre.

Az eredményváltozó Nemiség, Karrier, Elégedettség és Családtámogatás változókkal mutatott korrelációja negatív, ami alapján ezen független változók magasabb értékei rövidebb munkahelytől távol töltött időt indukálnak.

IV.4.3.1.3. Faktor-elemzés

A faktoranalízisre való alkalmasságot mérő Kayser-Meyer-Olkin próba és a Bartlett féle gömbölyűségi teszt eredménye azt mutatja, hogy változóink között jelentős a multikolinearitás, azaz adataim alkalmasak a faktoranalízisre.

Az első elemzésemhez hasonlóan, a faktorsúly-mátrixot ezúttal is varimax eljárás segítségével rotálom. A 27. táblázat foglalja össze, hogy a főkomponensek közül az első nyolcat választottam ki további elemzés céljából (ezek sajátértékei meghaladják az 1-et).

Látható, hogy a rotálást követően az első főkomponens a teljes variancia 12%-át magyarázza, míg a 8. kiválasztott főkomponensnél ez az érték 6,6%. A további elemzésre alkalmazandó főkomponensek által kumuláltan magyarázott variancia értéke csaknem 70%.

27. táblázat: A megmagyarázott variancia

Főkomponens	Sajátértékek			Rotált értékek		
	Teljes	Variancia %-a	Kumulált %	Teljes	Variancia %-a	Kumulált %
1	2.808	14.040	14.040	2.403	12.017	12.017
2	2.541	12.707	26.746	2.258	11.292	23.309
3	2.007	10.033	36.779	2.244	11.219	34.527
4	1.720	8.598	45.377	1.623	8.113	42.641
5	1.461	7.307	52.685	1.418	7.091	49.731
6	1.260	6.298	58.983	1.397	6.983	56.715
7	1.166	5.830	64.813	1.327	6.635	63.350
8	1.030	5.148	69.961	1.322	6.611	69.961
9	.964	4.822	74.783			
10	.885	4.426	79.208			
11	.810	4.048	83.257			
12	.674	3.369	86.625			
13	.540	2.699	89.324			
14	.521	2.603	91.927			
15	.450	2.248	94.176			
16	.364	1.820	95.996			
17	.351	1.757	97.752			
18	.264	1.320	99.073			
19	.166	.832	99.904			
20	.019	.096	100.000			

Alkalmazott eljárás: Főkomponens-elemzés

A 28. táblázat (komponens-mátrix) mutatja be a 8 kiválasztott főkomponens eredeti változókkal való korrelációját a faktorrotálást követően.

28. táblázat: A komponens-mátrix

	Főkomponens							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Életkor	.076	.860	-.264	-.011	.050	-.121	-.047	.028
Életkor_házasság	.088	.683	-.249	-.053	.170	.064	.055	.185
Csaláll_elettárs	-.721	-.130	-.342	.520	.016	.014	.128	.065
Csaláll_házasság	.717	.122	.338	-.527	-.034	-.013	-.130	-.059
Végzettség	.354	.369	.274	.110	.079	-.066	.520	-.350
Munkatapasztalat	-.085	.748	-.386	-.212	-.095	-.127	-.146	.040
Kereset	.216	.330	.265	.345	-.069	<i>.419</i>	.286	.105
Anyaszerep	-.067	-.241	-.189	-.221	.538	-.123	.501	.137
Nemiség	-.345	.174	.373	<i>.403</i>	-.201	-.302	-.033	-.283
Karrier	-.235	.168	.665	.200	.287	.031	-.301	.102
Elégedettség	-.094	.199	.544	.026	.265	.133	-.038	.574
Tervgyerekszám	.233	-.472	.136	-.302	-.264	.115	.166	.102
Nehézség	-.199	.155	<i>.491</i>	-.072	.345	-.199	.196	-.348
Kereset_apa	.696	-.086	-.036	.365	-.028	-.012	-.084	.117
Végzettség_apa	.645	-.009	-.183	.481	-.023	.065	.129	-.074
Beosztás_apa	<i>.495</i>	-.150	-.037	.507	.239	-.052	-.277	.063
Apa_résztvétel	-.052	.200	.065	.076	-.537	.316	.310	.061
Gyerekfelügyelet	-.214	.101	.349	-.022	-.553	-.287	.158	.331
Munkahely	-.111	.100	.119	-.056	-.194	.321	-.349	-.357
Családtámogatás	-.305	.062	-.026	-.110	.216	.758	.005	-.133

Alkalmazott eljárás: Főkomponens-elemzés

Az első főkomponens legnagyobb mértékben a Családiállapot változókkal, a Keresetapa és Végzettségapa változókkal korrelál, ezért ezt a faktort „Családiállapot-Státuszapa” faktornak nevezem el.

A második főkomponens leginkább az Életkor, Életkorházasság, Munkatapasztalat és kisebb mértékben a Tervgyerekszám változókkal mutat együttmozgást, elnevezése: „Tapasztalat”.

A harmadik kiválasztott faktor jelentősebben korrelál a Karrier, Elégedettség, illetve Nehézség változókkal, ezért „Értékrend” főkomponensként fogom hívni.

A negyedik főkomponens szintén a Családiállapot változókkal, a Végzettségapa és Beosztásapa változókkal mutat együttmozgást, neve ezért: „Családiállapot-Státuszapa II” faktor.

Az ötödik faktor az Anyaszerep, Aparésztvétel és Gyermekefelügyelet független változókkal mozog együtt, ezért „Anyaszerep-Segítség” faktornak nevezem el.

A hatodik faktor leginkább a Családtámogatás változóval, illetve kisebb mértékben a Kereset változóval korrelál, ennek megfelelően elnevezése: „Anyagiak” főkomponens.

A hetedik főkomponens 0,5 feletti korrelációs együtthatóval rendelkezik a Végzettség és Anyaszerep változók vonatkozásában, ezért „Végzettség-Anyaszerep” faktornak nevezem el.

Végül a legutolsó kiválasztott főkomponens elnevezése „Elégedettség” lesz, tekintettel arra, hogy ezzel a változóval mutat legnagyobb (0,574) együttmozgást.

IV.4.3.1.4. Regressziós-elemzés

Az eddig ismertett eredmények tovább pontosíthatóak a regresszióanalízis segítségével. A lineáris regressziós elemzés során kétféle módszert alkalmazok. Elsőként a regressziós együtthatókat a független változók körének bevonásával határozom meg. Három modellt különítek el, a demográfiai, az értékrend-attitűd változók, illetve az egyéb objektív változók segítségével. Az elemzés magyarázatot ad arra, hogy az egyes változócsoportokkal kibővített regressziós modellek hogyan befolyásolják egy adott függő változó magyarázó erejét.

Ezt követően az előbbi faktoranalízis során meghatározott faktorokkal dolgozok, és számolom ki a regressziós együtthatókat a mesterséges változókra. Az alkalmazott mesterséges változók egymástól függetlenek, így multikollinearitás a függő változók között nem lép fel.

Lineáris regresszió: együtthatók becslése a független változókból:

Az eredeti változók segítségével elvégzett regressziós elemzés során három modellt vizsgálok. Az első modellben csak a demográfiai magyarázó változók szerepelnek. A későbbiek során ehhez hozzáadom az értékrend változók csoportját, és végezetül az egyéb objektív változókat is, azaz az elemzést a magyarázó változók teljes körének bevonásával készítem el. A magyarázó változókat tehát az előzetesen képzett csoportok sorrendjében adtam a modellhez. Ez a módszer lehetőséget biztosít annak vizsgálatára, hogy az újabb független változók szerepeltetése a modellben vajon módosítja-e a korábban bevont változók hatását. Vajon az egyes változócsoportok lépésenkénti hozzáadása a regressziós egyenlethez jobban illeszkedő modellt eredményez-e?

A demográfiai változókból képzett lineáris regressziós modell (Modell 1) illeszkedése csekély (alacsony R érték, nem szignifikáns a variancia analízis eredménye

sem). Mindezek alapján nem meglepő az sem, hogy a meghatározott lineáris együtthatók sem szignifikánsak egyik változóra sem (29. táblázat).

A második modellben a demográfiai változókhoz hozzáadom az értékrend változók csoportját is. A modell illeszkedése jelentősen javult ($R=0,44$, szignifikáns variancia analízis). Az eredmények alapján a demográfia változók csoportjából továbbra sem szignifikáns egy változó sem, míg az attitűd változók közül a Karrier változó tűnik szignifikánsnak.

Az eredeti változók teljes körének bevonásával készített lineáris regressziós modell (Modell 3) magyarázó erejét mérő R értéke $0,58$, ami elfogadható illeszkedést jelent. (Ebből számítva az R négyzet értéke $0,34$, mely azt mutatja, hogy az első gyermekkel otthon töltött idő hossza 34%-ban magyarázható a vizsgált változókkal képzett regressziós modellel.) A 29. táblázat alapján az előző két modell következtetései továbbra is érvényesek: a demográfiai változók nem szignifikánsak, az attitűd változók köréből a Karrier változó szignifikáns. Ezen túlmenően a Családtámogatás (10%-os szignifikancia szinten), és a Végzettségapa valamint a Beosztásapa változók együtthatója szignifikáns. Az eredmények szerint a Karrier és Családtámogatás változók negatív összefüggést mutatnak az édesanya által gyermekével otthon töltött idő hosszával, míg a Keresetapa és Beosztásapa változók esetén a jelzett összefüggés pozitív.

29. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a független változókból

	Model 1 (R=0.21)			Model 2 (R=0.44)			Model 3 (R=0.58)		
	Standardizál t együtthatók			Standardizál t együtthatók			Standardizál t együtthatók		
	Beta			Beta			Beta		
(Konstans)		2.146	.034		1.872	.064		1.498	.138
Életkor	-.050	-.324	.747	.015	.096	.924	-.068	-.439	.662
Életkor_házasság	-.148	-1.283	.202	-.097	-.864	.390	-.026	-.234	.815
Csaláll_elettárs	-.071	-.206	.837	-.011	-.033	.974	-.202	-.459	.647
Csaláll_házasság	.071	.208	.835	.114	.348	.729	-.152	-.346	.730
Végzettség	.059	.547	.586	.049	.452	.652	.035	.336	.737
Munkatapasztalat	.048	.326	.745	.001	.010	.992	.081	.539	.591
Kereset	-.046	-.441	.660	.032	.309	.758	.041	.400	.690
Anyaszerep				.093	.899	.371	.113	1.054	.295
Nemiség				-.164	-1.509	.135	-.134	-1.170	.245
Karrier				-.227	-2.012	.047	-.282	-2.461	.016
Elégedettség				-.088	-.846	.400	-.065	-.640	.524
Tervgyerekszám				.097	.941	.349	.103	1.028	.307
Nehézség				.085	.829	.409	.138	1.389	.168
Kereset_apa							.192	1.644	.104
Végzettség_apa							-.081	-.665	.508
Beosztás_apa							.179	1.618	.109
Apa_részvétel							-.113	-1.156	.251
Gyerekfelügyelet							.071	.716	.476
Munkahely							.075	.839	.403
Családtámogatás							-.184	-1.778	.079

Függő változó: Otthon töltött idő

A legerősebb befolyásoló hatása az „értékek és attitűdök” változócsoporthoz tartozó karriernak van a 3. modell alapján. Az eredmény azt mutatja, hogy ha egy ponttal nő a karrier változó értéke (azaz minél inkább fontos egy nő számára a karrierje), akkor 7,4 hónappal csökken az otthon töltött idő hossza.

A további 3 befolyásoló elem mind a harmadik változócsoporthoz tartozik. Sorrendjüket tekintve legerősebb a családtámogatás hatása: amennyiben egy ponttal nő a változó értéke (minél fontosabb valakinek a családtámogatás összege), akkor 4,1 hónappal csökken az otthon töltött időhossz. Szintén erős az édesapa keresetének hatása: ha egy kategóriával nő a kereset összege, akkor 2 hónappal tovább marad otthon az édesanya. Végül pedig az édesapa beosztása: ha az édesapa egy kategóriával magasabb végzettségű, akkor 7,8 hónappal nő az otthon töltött idő hossza az első gyermek születését követően.

Lineáris regresszió: együtthatók becslése a képzett főkomponensekből:

A lineáris regressziós modellt a képzett főkomponensekkel lefuttatva a modell illeszkedése kissé romlik ($R=0,48$), a variancia analízis szignifikáns kapcsolatot jelez.

A 30. táblázatban felsorolt eredmények alapján szignifikáns a lineáris együttható a Tapasztalat, Értékrend, Családiállapot-Státuszapa II és Elégedettség főkomponensek esetén (5%-os szignifikancia szinten). A Tapasztalat és Értékrend faktoroknál a magyarázó változóval való kapcsolat pozitív, míg a Családiállapot-Státuszapa II és Elégedettség változók esetén az összefüggés negatív. A függő változóra ható erősségeket tekintve a sorrend a következő: Családiállapot-Státuszapa II, Tapasztalat, Értékrend, Elégedettség.

Utalva a 28. táblázatban lévő komponens-mátrixra, és az itt összefoglalt, az eredeti független változók a képzett főkomponensekkel alkotott korrelációjára, az eredeti változók vonatkozásában a kapott eredmény az alábbi következtetéseket indukálja:

Figyelembe véve azt, hogy az eredményváltozó Tapasztalat és az Értékrend faktorokkal alkotott kapcsolata pozitív, pozitív összefüggés lehet egyfelől az Életkor, Életkorházasság és Munkatapasztalat, illetve a Karrier vonatkozásában. Amíg a Tapasztalat faktort alkotó változókra kapott eredmények egybevágnak feltételezéseinkkel a Karrier esetén az eredmény meglepő.

A Családiállapot-Státuszapa II és Elégedettség faktorokra kapott eredmények azt jelenthetik, hogy a Családiállapot változóval szignifikáns az eredményváltozó összefüggése (az élettársi kapcsolat hamarabbi visszatérést jelent, míg akik házasságban élnek a munkahelyre való visszatérés kitolódhat). Az élettárs/férj státuszát jelző változók tekintetében szintén meglepő lehet a jelzett összefüggés.

Az elemzés alapján az látszik, hogy az Elégedettség változó negatívan hat a munkahelytől távol töltött időre.

30. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a képzett főkomponensekből

	Nem standardizált együtthatók		Standardizált t együtthatók	t	Szig.
	B	Std. Hiba	Beta		
(Konstans)	46.712	2.064		22.636	.000
Családiállapot-Státuszapa	-1.985	2.073	-.083	-.957	.341
Tapasztalat	5.327	2.073	.223	2.570	.012
Értékrend	5.220	2.073	.219	2.518	.013
Családiállapot-Státuszapa II	-5.890	2.073	-.247	-2.841	.005
Anyaszerep-Segítség	-1.053	2.073	-.044	-.508	.613
Anyagiak	-2.548	2.073	-.107	-1.229	.222
Végzettség-Anyaszerep	-2.647	2.073	-.111	-1.277	.205
Elégedettség	-4.684	2.073	-.196	-2.260	.026

Függő változó: Otthon töltött idő

A fenti eredmények értékelésekor nem szabad azonban azt sem figyelmen kívül hagyni, hogy a kiválasztott faktorok a változók eredménytartalmának csupán mintegy 70%-át magyarázzák. Ezen túlmenően egy eredeti változó jelentése több faktor között oszlik meg (pl.: az élettárs/férj státuszát jelző változók).

IV.4.3.2. Második főhipotézis

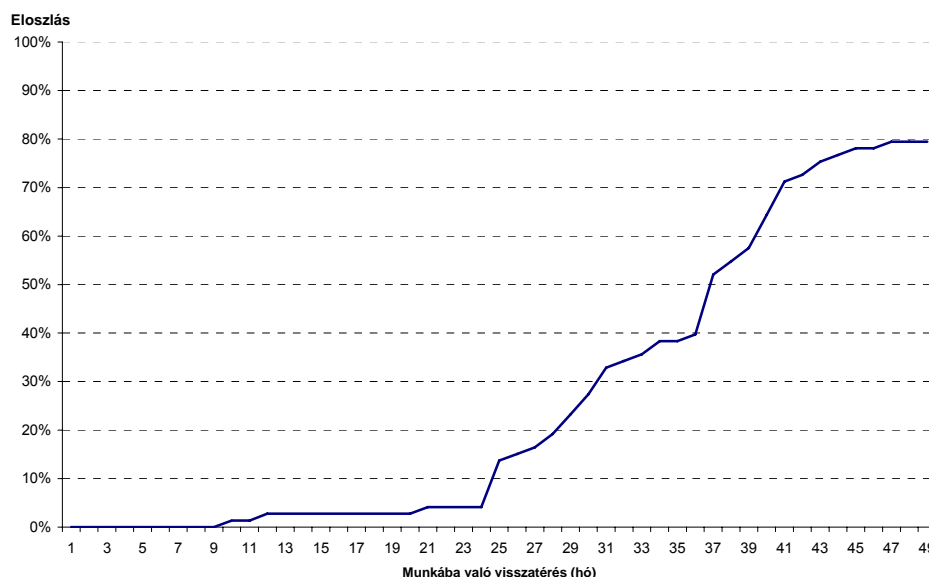
A második főhipotézis esetében arra vagyok kíváncsi, változik-e az egyes változók befolyásoló hatása a következő gyermekek születése esetén, és amennyiben igen, melyek ezek. Hipotézisem vizsgálatához korrelációs eljárást, faktoranalízist és regressziós elemzést használok.

Az első főhipotézisem tesztelésénél, az első gyermek születésénél, a 122 fős minta teljes elemszámát vettem figyelembe. A vizsgált kismamák döntő része egy (40,2%) ill. kétgyermekes (42,6%). 14,8%-uknak van három gyermeke, és csupán 2,5%-nak négy. Összesen tehát 59,8%-uknak (73 fő) született második gyermeke. (A kis elemszám miatt jelen esetben a harmadik ill. negyedik gyermek születésének vizsgálata nem adna lényegi információt) Az otthon töltött időszak ebben az esetben is a munkaerőpiacról való ki ill. belépés közti idő vizsgálata. Abban az esetben, ha a második és az első gyermek születése között az édesanya nem dolgozott, az időszak kezdetének a 2. gyermek születését tekintetem. (Az időszak végének meghatározása megegyezik az első gyermek vizsgálatánál alkalmazott kalkulációval, valamint az újabb – harmadik, negyedik... – gyermek születését a „tervezett gyermekszám” módosításával vettem figyelembe.)

IV.4.3.2.1. Leíró elemzés¹⁰⁹

A második gyermek születése miatt az elemzett mintában az anyák átlagosan mintegy 41 hónapot töltenek távol munkahelyüktől (szórás: 20,17 hónap). A mintában a leghamarabb visszatérő kismama a második gyermek születését követő 9. hónap végén lépett újra munkába, míg a mintában a maximum érték 126 hónap volt (53. ábra). Az első év után a munkahelyre való visszatértek aránya 2,7%, amely a második év végére 13,7%-ra emelkedik, míg a harmadik év után 52%.

53. ábra: A Függő változó eloszlása



IV.4.3.2.2. Korrelációs elemzés

A 31. táblázat alapján 5%-os konfidencia szinten a függő változóm korrelál a Tervgyerekszám és a Családtámogatás független változókkal: egyrésztől minél több gyermeket szeretne még az anya, annál később szándékozik munkahelyére visszatérni,

¹⁰⁹ A második hipotézis tesztelésénél az előzőekhez hasonló hosszas leíró statisztikai vizsgálat a független változók esetében kevésbé indokolt, hiszen jelen esetben a viselkedésre ható változók eltérésére vagyok kíváncsi. Az előző részben bemutatott (csoportosításokat igénylő) teljes elemzés technikai nehézségekbe is ütközik a kisebb elemszám miatt. Ezért csupán a függő változó rövid bemutatására térek ki.

másfelől minél fontosabb valaki számára a családtámogatási rendszer, annál hamarabb szándékozik gyerekvállalás után újra dolgozni.

10%-os szignifikancia szinten korreláció figyelhető meg az Életkorházasság, Nemiség és Karrier változókkal. A korreláció iránya negatív.

31. táblázat: A függő és független változók együttlmozgása

		Otthon töltött idő			Otthon töltött idő
Életkor	Korreláció	-.177	Elégedettség	Korreláció	-.062
	Szignifikancia	.135		Szignifikancia	.605
	N	73		N	71
Életkor_házasság	Korreláció	-.247(*)	Tervgyerekszám	Korreláció	.330(**)
	Szignifikancia	.035		Szignifikancia	.004
	N	73		N	73
Csaláll_elettárs	Korreláció	-.054	Nehézség	Korreláció	-.134
	Szignifikancia	.649		Szignifikancia	.261
	N	73		N	72
Csaláll_házasság	Korreláció	.084	Kereset_apa	Korreláció	.005
	Szignifikancia	.479		Szignifikancia	.965
	N	73		N	72
Végzettség	Korreláció	-.191	Végzettség_apa	Korreláció	-.090
	Szignifikancia	.106		Szignifikancia	.447
	N	73		N	73
Munkatapasztalat	Korreláció	-.062	Beosztás_apa	Korreláció	.012
	Szignifikancia	.607		Szignifikancia	.919
	N	72		N	73
Kereset	Korreláció	-.081	Apa_részvétel	Korreláció	-.134
	Szignifikancia	.501		Szignifikancia	.258
	N	71		N	73
Anyaszerep	Korreláció	.154	Gyerekfelügyelet	Korreláció	.178
	Szignifikancia	.193		Szignifikancia	.131
	N	73		N	73
Nemiség	Korreláció	-.242(*)	Munkahely	Korreláció	.113
	Szignifikancia	.040		Szignifikancia	.339
	N	73		N	73
Karrier	Korreláció	-.272(*)	Családtámogatás	Korreláció	-.362(**)
	Szignifikancia	.021		Szignifikancia	.002
	N	72		N	73

** A korreláció szignifikáns 1%-os szinten

* A korreláció szignifikáns 5%-os szinten

IV.4.3.2.3. Faktor-elemzés

A korábbi faktorelemzéshez hasonlóan a kiválasztott főkomponensek a teljes variancia mintegy 70%-át magyarázzák. A 32. táblázat mutatja a kapott főkomponenseket.

32. táblázat: A komponens-mátrix

	Főkomponens						
	1	2	3	4	5	6	7
Életkor	.871	-.089	.161	-.031	.087	.005	.045
Életkor_házasság	.759	.146	.013	.116	.311	-.090	-.024
Csaláll_elettárs	.029	-.924	-.055	-.068	-.259	.004	-.046
Csaláll_házasság	-.034	.932	.052	.090	.210	.033	.024
Végzettség	.077	.210	.022	.137	.756	-.039	-.263
Munkatapasztalat	.813	-.118	.018	-.146	-.246	.018	.094
Kereset	-.001	.171	.080	.005	.756	.085	.162
Anyaszerep	.017	-.009	-.158	-.169	-.155	-.237	-.717
Nemiség	-.059	-.525	.399	.017	.290	.303	.419
Karrier	.042	.042	.730	-.264	.064	.089	.314
Elégedettség	.220	.302	.656	.109	-.066	.164	-.134
Tervgyerekszám	-.282	.253	-.574	-.253	.019	.205	-.099
Nehézség	-.131	-.063	.560	-.261	.184	-.052	-.346
Kereset_apa	-.145	.280	-.279	.504	.303	-.019	.271
Végzettség_apa	.160	.039	-.289	.659	.390	-.081	.079
Beosztás_apa	-.072	.058	.130	.872	-.084	-.020	-.105
Apa_résztvétel	.426	.108	.115	.044	-.115	.501	-.080
Gyerekfelügyelet	-.060	-.048	.101	-.234	.043	.865	.029
Munkahely	.080	.005	-.091	-.101	-.135	-.118	.585
Családtámogatás	.148	.044	.292	-.344	-.105	-.548	-.197

Alkalmazott eljárás: Főkomponens-elemzés

Az első főkomponens jelentős pozitív korrelációt mutat az Életkor, Életkorházasság és Munkatapasztalat változókkal, ezért „Tapasztalat” faktornak hívom.

A második főkomponens egyrésztől nagyobb korrelációt mutat a Családiállapot változókkal, illetve negatív korrelációt a Nemiség változóval. Neve: „Családiállapot-Nemiség”.

A harmadik kiválasztott faktor magasabb szintű pozitív korrelációt mutat a Karrier, Elégedettség, Nehézség változókkal, míg negatívan korrelál a Tervgyerekszám változóval. „Értékrend” faktornak fogom hívni.

A negyedik faktor a férjhez/élettárshoz kapcsolódó változókkal mutat nagyobb, pozitív korrelációt, ezért „Apa” faktor lesz az elnevezése.

Az ötödik faktor a Végzettség és Kereset változókkal mozog pozitív irányban együtt, ennek megfelelően ebben az esetben a „Státusz” elnevezést alkalmazok.

A hatodik főkomponens jelentősebb pozitív korrelációt mutat az Aparésztvétel és Gyermekfelügyelet változókkal, és negatívan korrelál a Családtámogatás változóval. Megnevezése ezért „Segítség-Családtámogatás”.

Az utolsó kiválasztott faktor az Anyaszerep változóval negatívan, míg a Munkahely változóval pozitívan korrelál, az „Anyaszerep-Munkahely” nevet kapja.

IV.4.3.2.4. Regressziós-elemzés

Az első főhipotézisnél alkalmazott regressziós elemzéshez hasonlóan, ezúttal is két lépcsős vizsgálatot folytatok: először a regressziós együtthatókat a független változók bevonásával határozom meg. Az első főhipotézisnél alkalmazott módszerhez hasonlóan, a független változókat három csoportra bontom: demográfiai változók, értékrendhez, attitűdhez kapcsolódó változók, illetve egyéb objektív változók. Az első modell csak a demográfiai változókat tartalmazza, ehhez adom hozzá a másik két csoport változóit a második ill. a harmadik modell kialakítása során. Ezután a faktoranalízis során meghatározott főkomponensek segítségével elemzem a regressziós együtthatókat.

Lineáris regresszió: együtthatók becslése a független változókból¹¹⁰:

Az első modellben szerepeltetett demográfiai változók esetén eredményem hasonló az első főhipotézisnél leírtakhoz: a tesztek rossz illeszkedést jeleznek, a változók együtthatói pedig nem szignifikánsak (33. táblázat).

A második modell R értéke jelentősen jobb ($R=0,59$), a demográfiai változók közül a házasságkötéskori életkor szignifikánssá (10%-os szignifikanciaszinten) vált, ezen kívül az Elégedettség (10%-os szignifikancia), Tervgyerekszám és a Nemiség változók szignifikánsak.

A harmadik modell magasanak tekinthető R érték ($0,72$) mellett visszaigazolta az Életkorházasság, a Nemiség, Tervgyerekszám szignifikanciáját. Ezen kívül szignifikáns a Gyermekfelügyelet változó együtthatója, míg az Elégedettség változó ebben a modellben már nem tűnik szignifikánsnak: elképzelhető, hogy „más, egyéb objektív változókon keresztül” fejt ki hatását.

A kapcsolat iránya az Életkorházasság és a Nemiség változók esetén negatív, míg a másik kettőnél pozitív (33. táblázat).

A harmadik modell R négyzet értéke $0,52$, mely értelmében a második gyermekkel otthon töltött idő hossza 52%-ban magyarázható a vizsgált változókkal képzett regressziós modellel

33. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a független változókból

	Model 1 (R=0.23)			Model 2 (R=0.59)			Model 3 (R=0.72)		
	Standardizál t együtthatók	t	Szig.	Standardizál t együtthatók	t	Szig.	Standardizál t együtthatók	t	Szig.
	Beta			Beta			Beta		
(Konstans)		2.212	.031		2.249	.029		1.271	.210
Életkor	.000	.002	.998	.170	.954	.344	.221	1.250	.217
Életkor_házasság	-.190	-1.136	.260	-.260	-1.710	.093	-.313	-1.854	.070
Csaláll_elettárs	.062	.169	.866	-.003	-.008	.993	.100	.228	.821
Csaláll_házasság	.201	.572	.569	-.057	-.177	.860	.111	.260	.796
Végzettség	-.093	-.632	.530	-.025	-.174	.862	-.147	-1.007	.319
Munkatapasztalat	.060	.345	.731	.053	.327	.745	.186	1.126	.266
Kereset	-.038	-.258	.797	-.010	-.073	.942	.026	.198	.844
Anyaszerep				-.076	-.533	.596	.012	.083	.934
Nemiség				-.259	-1.636	.108	-.323	-1.979	.054
Karrier				-.157	-1.064	.292	-.149	-.901	.372
Elégedettség				.240	1.804	.077	.121	.874	.387
Tervgyerekszám				.446	3.396	.001	.345	2.560	.014
Nehézség				-.050	-.388	.699	.062	.478	.635
Kereset_apa							.076	.545	.588
Végzettség_apa							.128	.783	.438
Beosztás_apa							.203	1.502	.140
Apa_résztvétel							-.190	-1.466	.149
Gyerekefelügyelet							.344	2.256	.029
Munkahely							-.056	-.493	.624
Csaladtámogatás							-.106	-.761	.450

Függő változó: Otthon töltött idő

Ez utóbbi modell alapján az otthon töltött időre legerősebben ható változó a tervezett gyermekszám: abban az esetben, ha valaki még egy gyermeket szeretne a jövőben, akkor 8,5 hónappal hosszabb ideig marad otthon. A második fontos változó a gyerekefelügyelet: ha egy ponttal nő a változó értéke, akkor 8,2 hónappal nő az otthon töltött idő hossza. A harmadik legerősebb befolyásoló tényező az otthonmaradás tekintetében a nemi szerep orientáció: ha egy ponttal magasabb a változóérték (inkább modernebb szerepfelfogást követ egy nő), akkor 10 hónappal kevesebb ideig marad otthon az édesanya. Az otthon töltött időre ható következő legerősebb tényező a második gyermek esetében a házasságkötési kor: minden egyes év, amennyivel egy nő később köt házasságot, 1,4 hónappal kevesebb otthon töltött időt eredményez.

¹¹⁰ Regressziós módszert alkalmaz szintén hasonló témájú felmérésében pl.: Blaskó (2006), Spéder (2006), Bukodi-Róbert (1999).

Lineáris regresszió: együtthatók becslése a képzett főkomponensekből:

A faktorokkal alkotott modell illeszkedése szintén jónak tekinthető (R 0,5 felett). Szignifikáns az Értékrend, Státusz és Segítség-Családtámogatás faktor.

34. táblázat: Lineáris regresszió: együtthatók becslése a képzett főkomponensekből

	Nem standardizált együtthatók		Standardizált t Együtthatók	t	Szig.
	B	Std. Hiba	Beta		
(Konstans)	39.537	1.866		21.190	.000
Tapasztalat	-1.693	1.880	-.098	-.900	.372
Családiállapot - Nemiség	3.079	1.880	.178	1.638	.107
Értékrend	-5.792	1.880	-.334	-3.081	.003
Apa	1.868	1.880	.108	.994	.324
Státusz	-3.493	1.880	-.202	-1.858	.068
Segítség-Családtámogatás	4.657	1.880	.269	2.478	.016
Anyaszerep-Munkahely	-2.843	1.880	-.164	-1.512	.136

Függő változó: Otthon töltött idő

A fentiek alapján a kapott eredmények az eredményváltozóval való pozitív kapcsolatot indukálnak Tervgyerekszám (Értékrend faktor), Aparésztétel és Gyerekefelügyelet (Segítség-Családtámogatás faktor) változók esetén. Ugyanakkor negatív kapcsolat állhat fent az alábbi változókna: Karrier, Elégedettség, Nehézség (Értékrend faktor), Végzettség, Kereset (Státusz faktor) és Családtámogatás (Segítség-Családtámogatás faktor).

IV.4.4. Összegzés

1. Első főhipotézis

Az eredményeket a 35. táblázat foglalja össze.

A leíró elemzés csak a Nehézség változó esetén nem mutatott ki egyértelmű tendenciát. A többi változó esetén a kapott eredmények legtöbbször megfelelnek várakozásaimnak.

A korrelációs elemzés eredménye azt mutatja, hogy 1%-os szignifikancia szinten a Karrier, Keresetapa, Családtámogatás változók mutatnak összefüggést a munkahelytől távolmaradás hosszával, míg 5%-os szignifikancia alkalmazása esetén ez a kör az

Anyaszerep, Nemiség, Elégedettség, Tervgyerekszám és Beosztásapa változókkal bővül.

A lineáris regresszió eredményei összetettebbek. Az eredeti változókat felhasználó modellek alapján négy változó szignifikáns (10%-os szignifikancia) egyértelműen. A legerősebb befolyásoló tényezők tehát az összes változót bevonó regressziós modell alapján a Karrier, valamint a Családtámogatás, a Keresetapa és a Beosztásapa változók.

A független változók együttmozgását kezelő eljárás alapján az otthon töltött időre pozitív hatással vannak az Életkor, Életkorházasság, Munkatapasztalat, Karrier (a Karrier vonatkozásában az eredmény kissé meglepő), illetve a Nehézség változók, szignifikáns a kapcsolat a Családiállapot változóval. Negatív kapcsolatot mutatott a modellem az Elégedettség, az Apa státuszát elemző változók (nem várt eredmény) és a Nemiség változók esetén. (A második lineáris regressziós módszer eredményeinek értékelésekor nem szabad azonban figyelmen kívül hagyni, hogy a felhasznált főkomponensek az eredeti változók szórásának csak mintegy 70%-át magyarázzák.)

35. táblázat: A független és függő változók közti kapcsolat - Összefoglalás

	Várt összefüggés	Leíró statisztika	Korrelációs Elemzés	Lineáris Regresszió
Életkor	Negatív	Kb. 3 évet követően, a fiatalabb kismamák nagyobb arányban maradnak otthon, előtte a kapcsolat fordított	Nem szignifikáns	Pozitív (?)
Életkor_házasság	Negatív	A később házasságot kötők hamarabb térnek vissza	Nem szignifikáns	Pozitív (?)
Családiállapot	A gyermekét egyedül nevelő szülő hamarabb tér vissza.	Az élettársi kapcsolatban élők térnek vissza leghamarabb	Nem szignifikáns	Szignifikáns (?)
Végzettség	Negatív	Kb. 32. hónapig a felsőfokú végzettségűek nagyobb arányban dolgoznak, utána fordítva	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Munkatapasztalat	Negatív	A kevesebb munkatapasztalattal rendelkezők hamarabb térnek vissza	Nem szignifikáns	Pozitív (?)
Beosztás	Negatív	Nem elemeztem	N/A	N/A
Kereset	Negatív	Első három évben a legmagasabb keresetűek nagyobb arányban dolgoznak, később fordítva	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Anyaszerep	Pozitív	Akiknek kevésbé fontos, hamarabb dolgoznak	Pozitív (?)	Nem szignifikáns
Nemiség	Negatív	Magasabb pontszám esetén hamarabb térnek vissza	Negatív (?)	Nem szignifikáns (?)

	Várt összefüggés	Leíró statisztika	Korrelációs Elemzés	Lineáris Regresszió
Karrier	Negatív	A második évet követően, akiknek fontosabb, hamarabb térnek vissza	Negatív	Negatív (?)
Elégedettség	Negatív	A második évet követően a munkahelyükkel elégedettebbek nagyobb arányban dolgoznak	Negatív (?)	Negatív (?)
Tervgyerekszám	Pozitív	A várt összefüggés adódik: aki több gyereket tervez, várhatóan tovább lesz otthon	Pozitív (?)	Pozitív (?)
Nehézség	Negatív	Egyértelmű tendencia nem rajzolódik ki	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns (?)
Kereset_apa	Pozitív	Minél magasabb, annál tovább van az anya otthon	Pozitív	Pozitív (?)
Vegzettség_apa	Pozitív	Felsőfokú végzettségű férjek párja hosszabban marad távol munkahelyétől	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns (?)
Beosztás_apa	Pozitív	Vezető beosztású apák párvai tovább maradnak otthon	Pozitív (?)	Pozitív (?)
Apa_résztvétel	Negatív	Nagyobb részvétel hosszabb otthon töltött időt indukál	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Gyerekelügyelet	Negatív	Nehéz megítélni, valószínűleg magasabb értékek hamarabbi munkaerőpiaci visszatérést jelentenek	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Munkahely	Negatív	Nagyobb pontszámok kevesebb otthon töltött időt jelentenek	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Családtámogatás	Negatív	Jelentős befolyású, akik fontosabbnak jelölték, kevesebb időt töltenek otthon	Negatív	Negatív (?)

2. Második főhipotézis

A második főhipotézis tesztelésének eredményeit a 36. táblázat foglalja össze.

A korrelációs elemzés szerint 1%-os konfidencia szinten a függő változóm korrelál a Tervgyerekszám (pozitív korreláció) és a Családtámogatás (negatív korreláció) független változókkal; 5%-os szignifikanciaszinten korreláció figyelhető meg az Életkorházasság, Nemiség és Karrier változókkal, ahol a korreláció iránya negatív.

Az eredeti változókat alkalmazó regressziós modellek eredménye azt mutatja, hogy szignifikáns negatív irányú kapcsolat fedezhető fel az Életkorházasság, Nemiség (az Elégedettség) esetén, illetve pozitív irányú együttmozgás a Tervgyerekszám és

Gyermekfelügyelet változókkal. A második gyermek születése esetében az otthon töltött idő hosszára ható legfontosabb változók erősségi sorrend alapján tehát: tervezett gyermekszám, gyermekfelügyelet, nemi szerep orientáció, házasságkötési kor.

A faktoranalízis során képzett főkomponenseket használó modell az otthon töltött idővel való pozitív kapcsolatot jelez a Tervgyerekszám, Aparésvétel és Gyerekfelügyelet változók esetén. Ugyanakkor negatív összefüggést jelez a Karrier, Elégedettség, Nehézség, Végzettség, Kereset és Családtámogatás független változóknál.

36. táblázat: A független és függő változók közti kapcsolat - Összefoglalás

	Várt összefüggés	Korrelációs Elemzés	Lineáris regresszió
Életkor	Negatív	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Életkor_házasság	Negatív	Negatív (?)	Negatív (?)
Családládi_állapot	A gyermekét egyedül nevelő szülő hamarabb tér vissza.	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Végzettség	Negatív	Nem szignifikáns	Negatív (?)
Munkatapasztalat	Negatív	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Beosztás	Negatív	N/A	N/A
Kereset	Negatív	Nem szignifikáns	Negatív (?)
Anyaszerep	Pozitív	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Nemiség	Negatív	Negatív (?)	Negatív (?)
Karrier	Negatív	Negatív (?)	Negatív (?)
Elégedettség	Negatív	Nem szignifikáns	Negatív (?)
Tervgyerekszám	Pozitív	Pozitív	Pozitív
Nehézség	Negatív	Nem szignifikáns	Negatív (?)
Kereset_apa	Pozitív	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Vegzettség_apa	Pozitív	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Beosztás_apa	Pozitív	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Apa_résztvétel	Negatív	Nem szignifikáns	Pozitív (?)
Gyereklügyelet	Negatív	Nem szignifikáns	Pozitív
Munkahely	Negatív	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Családtámogatás	Negatív	Negatív	Negatív (?)

IV.5. A kutatási hipotézisek megválaszolása

Disszertációm fő célkitűzése azon tényezők vizsgálata, melyek befolyásolhatják a nők otthon töltött idejének hosszát gyermekük születését követően. A vizsgálat függő változója tehát az idő hossza, melyet egy dolgozó nő a munkától távol tölt. A független változókat három terület kombinációja adja: az anya demográfiai jellemzői; az anya értékrendszere és attitűdje ahogyan a családhoz, a munkához viszonyul; valamint azok az egyéni külső körülmények, mellyekkel még szembesülhet. A hipotéziseimet két mintán teszteltem: az első változócsoport vizsgálatára (a „házasságkötési kor” változó kivételével) másodelemzést végeztem a Monitor 2003-as adatbázison, valamint a teljes vizsgálatra önálló adatfelvételt készítettem egy magyarországi nagyvállalatnál (ebben az esetben a „pozíció” változó vizsgálatára nem volt mód). Az elemzéshez leíró statisztikát, sűrűségfüggvényt, korreláció, faktor- és regresszióelemzést használtam. A statisztikai számítások ill. az ezeket kiegészítő interjús felmérés alapján az alhipotéziseket és főhipotéziseket egyenként értékelem. Elsőként a harmadik szintű hipotéziseket veszem sorra, ezt követi a második szintű – a három változócsoporthoz vonatkozó – értékelés, végezetül a két főhipotézisem megválaszolására kerül sor

H1.1.1. Minél idősebb egy nő gyermeke születésekor, annál hamarabb tér vissza a munkaerőpiacra.

A feltett hipotézisem nem látszik igazolódni sem az első, sem pedig a második vizsgálatban. Az életkornak nemigen van hatása az otthon töltött idő hosszára sem az első, sem pedig a második gyermek esetében. Az eredmények vegyes képe nem támasztja alá az emberi tőke elméletet, mely értelmében az idősebb nők, akiknek nagyobb a felhalmozott emberi tőkéje – mely a hosszabb otthon töltött idő alatt komolyabb értékcsökkenésnek van kitéve (pl.: nehezebbé válhat az elért karrierút folytatása) – korábban visszatérnek. Ugyanúgy igaz lehet az is (és az interjús felmérés sok esetben ezt támasztja alá), hogy a nagyobb emberi tőkefelhalmozás inkább biztosabb alapot nyújt a hosszabb otthonmaradáshoz. Az idősebb nők, akik ezidáig a munkát, a karriert helyezték előtérbe, érezhetik úgy, hogy most itt az ideje, hogy megtapasztalják, milyen az anyaság. Talán ekkorra már olyan anyagi körülményeket

sikerült megteremteni, mellyel megengedhetik maguknak, hogy hosszabb időt töltsenek otthon.

H1.1.2.: A késői házasságkötés pozitív kapcsolatban áll a munkaerőpiacra történő visszatéréssel, azaz rövidebb ideig maradnak otthon az édesanyák.

Hipotézisemet a második mintán tudtam tesztelni. Az első gyermek esetében a vizsgálatok nem eredményeztek egyértelmű összefüggést, így hipotézisemet ebben az esetben el kell vetnem. A második gyermek vállalása esetében azonban igaznak tűnik az állítás. Sokan vélekednek úgy, hogy a gyermekvállalásra csak házasság után kerülhet sor. Minél később kerül sor az esküvőre, annál inkább kitolódik a második gyermek vállalása, annál nehezebben szakítják meg a már korábban felépített karriert. Vagy amennyiben nem tért vissza dolgozni a két gyermek között az édesanya, már túl hosszúnak érezheti az otthoni tartózkodást, egyre magasabb lesz pl. az elveszett jövedelemből eredő veszteség.

H1.1.3.: Mind az élettárssal élő, mind a gyermekét egyedül nevelő nő hamarabb törekszik a pénzkereső tevékenységhez való visszatérésre, mint a házasságban élők.

Amiatt, hogy mindkét vizsgált mintában, a házasságban élők voltak többségben, nehezen volt igazolható vagy cáfolható az állítás. Mindezek ellenére a vizsgálatok elvégzésre kerültek, melyek többnyire alátámasztják a fenti állítást az első gyermek esetében, nincs azonban hatása a második gyermek születése után. (Ez utóbbi eredmény furcsának tűnik, hiszen egy újabb gyermek vállalása még nagyobb anyagi és lelki terhet ró egy nőre. Az ellentmondásos eredmény az igen kis számú egyedül élő ill. élettársi kapcsolatban élő elemszám következménye lehet.) Az állítás helyessége tehát alátámasztja azt a feltételezést, hogy a házasságban élők tradicionálisabb értékrendet vallanak, mely pozitív hatással lehet az otthon töltött idő hosszára, szemben az élettársi kapcsolatban élőkkel, akik inkább a modern irányt követik (azt vallják, hogy a nő életéhez hozzátartozik a kereső munkavégzés pl. anyagi okok, vagy éppen a megszokott szerepfelfogásból adódóan). Mindemellett igazolódni látszik az is, hogy a társsal élő, nagyobb emberi erőforrással rendelkező nők több ideig engedik meg maguknak, hogy otthon maradjanak szülés után, mint az egyedül élők.

H1.1.4. A magasabb végzettséggel rendelkező nők hamarabb visszatérnek a munkaerőpiacra.

Összesítve a két mintán végzett vizsgálatokat, mind az első, mind a második gyermek esetében igazolódtak a fentiek. (Igaz, a szignifikancia a második, egygyermekes mintán nem volt egyértelmű). Az eredmények alátámasztják a neoklasszikus elméletet, mely szerint a magasabb iskolai végzettségűeknél – mely többnyire magasabb jövedelemmel és nagyobb gazdasági aktivitással párosul – magasabb a gyermekvállalás közvetett költsége. Ez értendő pl.: a bérkiesésre, de ugyanakkor a szellemi igény is nagyobb az újbóli munkavégzésre. (Az első vizsgálat alapján a tendencia az otthon töltött első hónapokban ennek ellenére fordított. Ennek oka lehet, hogy az alacsonyabb végzettségűek esetében anyagilag nagyon sürgető lehet a visszatérés, hiszen a támogatás összege is alacsony az ő esetükben.) Az eredmények így ellent mondanak azoknak a korábbi kutatási eredményeknek, melyek szerint a magasabb iskolázottságú nők – felhalmozott tartalékaiknak, erőforrásaiknak köszönhetően – több ideig engedhetik meg maguknak, hogy otthon maradjanak szülés után.

H1.1.5. Minél hosszabb a gyermekvállalás előtt a munkával eltöltött idő, annál hamarabb tér vissza a munkába az édesanya.

A feltett hipotézist egyik vizsgálat sem igazolta, ezért szükséges elvetni. A munkatapasztalat hatása egyénileg változik. Van, aki úgy érzi, hogy a munkával eltöltött hosszabb idő alatt felhalmozott humán erőforrásai inkább a hosszabb otthoni tartózkodást alapozzák meg, más szerint a humán tőke nagyobb értékcsökkenése a mihamarabbi visszatérésre ösztönöz. De jelen van az a vélemény is, hogy a hosszas távolmaradást mindenképp rossz szemmel nézik, ezért akármennyit dolgozott is korábban valaki, nem számít. Az eredmények tehát a chicagói iskola elméletét nem támasztják alá, s a korábbi kutatások vegyes eredményeit erősítik.

H1.1.6: A magasabb beosztásban lévő nők visszatérése a munkaerőpiacra korábban történik.

Az első vizsgálatom alátámasztja a feltételezésem. Az emberi tőke elmélet értelmében a beosztáshoz olyan nagyobb – felhalmozott – emberi tőke tényezők (pl.: bér, karrierút) kapcsolódnak, melyek szintén megnövelik a munkaerőpiactól távol töltött idő alternatív a költségét. A munkatársi besorolású munkavállalók esetében nincsen befolyásoló hatása a pozíciónak. (A hipotézisem – adatok hiányában – a második gyermek esetében nem volt tesztelhető.)

H1.1.7.: Azok a nők, akiknek magasabb a keresete, hamarabb visszatérnek dolgozni szülés után.

A kereset hatása az első gyermek esetében még kevésbé, inkább a második gyermek születése után érezhető. Az eredmények ismét alátámasztják az emberi tőke elméletét, hiszen minél magasabb egy nő keresete, idővel annál nagyobb lesz a család kieső jövedelme. A korábbi hazai kutatásokat megerősítik jelen vizsgálat tapasztalatai is tekintetben, hogy a megkérdezett nők mindezek ellenére kevésbé kritikusnak ítélik a keresetkiesésük kérdését. Igazolódni látszik az is, hogy az édesanya keresetkiesésének hatása az elején kevésbé érvényesül, idővel azonban felerősödik, főképp, ha már a második gyermekével tartózkodik otthon megszakítás nélkül. (Az első hat hónapban ebben az esetben is fordított a tendencia: egyrésztől egy jobban kereső nő esetén nagyobbak a család felhalmozott tartalékai; másrésztől a gyás ideje alatt a családtámogatás összege sem jelentősen kevesebb az eredeti fizetésénél.)

H1.2.1.: Az anyasághoz való pozitív viszony növeli az otthon töltött idő hosszát.

Az első gyermek estében igaz, a másodiknál nem szignifikáns az állítás. A vizsgálatokból világosan kirajzolódik, hogy a jelenleg otthon lévő kismamák számára az anyai feladatok az elsődlegesek, az igazán „tradicionális” anyaszerep megvalósítása a legfontosabb. Az édesanyák egy csoportjánál ez idővel tovább erősödik, és hosszú ideig, vagy végleg otthon maradnának. Mások számára ez azonban egy időszakos állapot. Hosszú távon a hagyományosan elfogadott női teendők nem elégítenek ki sokakat, ahogyan erre a közgazdasági elemzések is rámutatnak. Megjelenik egy modernebb szerepfelfogás, melyben a munkavégzésnek is megvan a helye. Ezekben az esetekben visszaigazolódni látszik a szerepakkumulációs elmélet, melynek értelmében akkor lesz valaki kiegyensúlyozott anya, amennyiben munkahelyén is bizonyíthat. (A tradicionális beállítódás azonban emellett is jelen van a családokban, hiszen a gyermekekkel kapcsolatos feladatokat a későbbiek során is elsősorban a nők látják el.)

H1.2.2.: A modernebb beállítottságú nők hamarabb visszatérnek a munkaerőpiacra a gyermek születését követően.

Az állítás már az első gyermek tekintetében is inkább igaznak bizonyult, a második gyermek vizsgálatakor pedig egyik legfontosabb szemponttá vált. A hagyományos szerepfelfogás erősen jelen van a megkérdezett családoknál, a

szerepvállalás hosszútávú vizsgálata esetén azonban két csoport rajzolódott ki: a tradicionálisabb beállítottságú nők hosszabb távon is több időt szeretnének tölteni gyermekükkel, elfogadható számukra, hogy a férj alapvetően a családfenntartó, az ő feladatuk a háztartás menedzselése. Aki tehetné, a főállású anyaszerepet is elfogadná, de a napjainkban jellemző kétkeresős családmodell előbb-utóbb mégis a visszatérésre kényszeríti. A többség szerint azonban a korábbi szerepek jelentősége gyengült, sok területen közelebb kerültek egymáshoz a férfi és női feladatok. Ennek alapján a szocializációs elmélet csupán részben állja meg a helyét. A nők társadalmi szerepe változóban van, és egy sokkal liberálisabb nemi szerep orientációt mutat, mint korábban: sokkal inkább az egyenlőség felé mutat mind otthon, mind a karrierlehetőségek terén.

H1.2.3. Azok esetében, akik számára fontos a karrier, korábban következik be a visszatérés.

Feltételezésem mind az első, mind a második gyermek születése kapcsán beigazolódott. Ez megegyezik a korábbi magyarországi kutatási eredményekkel. A nők többsége elégedett azzal, amit sikerült elérnie munkájában a szülés előtt. A karriervágy számukra annyi energiát igényelne, hogy azt már családi élet sínnyelje meg. Ennek ellenére az önmegvalósítás szerepe, az otthoni feladatokon kívüli szellemi tevékenység számukra is fontos, ezért általában nem csupán anyagi okok miatt szeretnének ismét dolgozni. Ez önmagában azonban nem siettet a visszatérést, csupán azoknál, akik már jelentősebb sikereket értek el munkájukban, jobban kötődnek munkahelyükhöz, s esetleg félnek, hogy a hosszas kimaradás megtöri a korábban felépített karrierjüket. A humán erőforrás elméletet alapul véve ennek magyarázata, hogy a hosszú otthon töltött idő éppen a szakmai karrierhez kapcsolódó tudást amortizálja leginkább (pl.: szervezetspecifikus ismeretek, kapcsolatok stb.). Ez a különbség kb. két év távolmaradást követően erősödik fel. Ekkora már úgy érzik, itt az ideje, hogy folytassák korábbi életüket.

H1.2.4. Minél elégedettebb egy nő a munkájával, annál kevesebb időt tölt otthon a szülés utáni időszakban.

A feltett összefüggés mind az első, mind a második gyermek esetén igaznak bizonyult. A második „demográfiai átmenet” koncepciója szerint az utóbbi évtizedekben egyre inkább előtérbe kerülnek az egyéni életcélok, fontossá válik az

egyéni függetlenség. Sok nő számára a munka alapvető fontosságú, az önmegvalósítás része, akkor is folytatnák, ha nem lenne feltétlenül szükséges. (Az eredmény összefüggésben állhat azzal is, hogy a mintában igen magas a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők aránya. A diplomás nők ugyanis inkább találnak személyes kielégülést munkájukban, mint sokan, akik alacsonyabb képzettségűek.)

H1.2.5.: Minél több gyermeket tervez egy nő, annál kevésbé akar hamar visszamenni munkahelyére.

Az állítás mindkét vizsgált esetben egyértelműen helytálló. A gyermekvállalás terve csökkenti a munkaerőpiaci részvételre való hajlandóságot. A korábbi kutatások is ezzel megegyező következtetésre jutottak. (Az interjúkban elhangzott vélemények – melyekből kiderül, hogy sokan három gyermeket szeretnének, de végül mégiscsak a kétgyermekes családmóddal valósul meg – ugyancsak egybeesnek a korábbi felvételekkel.)

H.1.2.6.: A nők félelmei a munkába állással kapcsolatos nehézségekre vonatkozóan gyorsabb visszatérésre ösztönöznek.

A változó tekintetében egyértelmű tendencia egyik esetben sem rajzolódik ki. Ennek oka valószínűleg a kérdés összetett jellege, melynek következtében nem volt egyértelmű a megfogalmazás. Az interjúkból kiderült, hogy a felvetett szempontok fontosak, ezek azonban megjelennek más vizsgált változóknál.

H1.3.1.: Minél magasabb a férfi keresete, annál kisebb a motiváció arra, hogy a nő visszatérjen a fizető munkához.

Az apa keresetének hatása az első gyermek esetében beigazolódott, és az egyik legfontosabb szempontnak tűnt. A második gyermek esetében azonban nem szignifikáns eredményeket kaptam. Az állítás igazolása újra megerősíti a korábbi kutatások eredményeit, rámutat arra, hogy ha egy férfi megfelelő anyagi körülményeket tud biztosítani családjának, a feleség hozzájárulása a családi költségvetéshez kevésbé szükséges, ezért újbóli munkába állása nem sürgető. A mögöttes okokat vizsgáló interjúk felmérésből ugyanakkor az is kiderült, hogy nem jelent alternatívát egy jobb anyagi körülmények között lévő család számára sem, hogy költséges gyermekfelügyeletet vegyen igénybe annak érdekében, hogy az anya visszamenjen

dolgozni. Az első években megfizethetetlenül értékesebbnek tartják az anyai gondoskodást.

Figyelembe véve az édesanya keresetét is, látható, hogy a feleség magasabb keresőképessége pozitív, míg a férj magasabb keresőképessége negatív összefüggésben áll a női munkavállalással. Továbbá az is kiderült, hogy a nők keresete egyre nagyobb, a férfiak keresete egyre kisebb mértékben érvényesül az idő folyamán, mely igazolja a közgazdasági elméletekben megfogalmazott megközelítést. Ez magyarázza a második gyermek esetében kapott eredményemet.

H1.3.2: Minél magasabb a férfi végzettsége, a visszatérés annál későbbi időpontra tehető.

A feltevés egyik vizsgálatnál sem igazolódott. A férfi végzettségének nincsen hatása arra, mennyi ideig marad otthon egy édesanya.

H1.3.3: Minél magasabb a férfi beosztása, a visszatérés annál később várható.

Az összefüggés csupán az első gyermek születése kapcsán helyes, a másodiknál nem szignifikáns. A mintában jellemző a házassági homogámia, azaz, hogy a magasabb képzettségű férfiak iskolázottabb nőket vettek feleségül. A kapcsolódó elmélet azonban megcáfoltnak látszik, azaz, hogy a magasabb foglalkozási státuszú férj esetén, a homogám házasságokban a feleség (a szintén magas emberi tőke felhalmozása miatt) rövidebb időn belül tér vissza a munkaerőpiacra. A vizsgálat ezzel szemben azokat a tanulmányokat támasztja alá, melyek szerint a magasabb pozíciójú férfiak jobb (leginkább anyagi) körülményeket tudnak biztosítani a hosszabb otthonmaradáshoz. Az, hogy a második gyermek esetén miért nincs befolyásoló hatása a férj beosztásának, magyarázható azzal, hogy ilyenkor már inkább előtérbe kerülhetnek egy nő önmegvalósítási vágyai a munkában, és visszatér annak ellenére is, ha nem kényszeríti erre semmi.

H1.3.4.: A férj intenzívebb otthoni részvétele esetén rövidebb időt töltenek távol a munkától az édesanyák.

A vizsgált szempontnak összességében nincsen kihatása az otthon töltött idő hosszára egyik esetben sem. Úgy tűnik tehát, hogy habár a férj támogatása és segítsége hasznos, könnyebbé teszi a mindennapokat, mégsem egy meghatározó tényező a visszatérésnél. Az igaz, hogy a két nem szerepe közelebb került egymáshoz,

kiegyenlítődés irányába mozdult el a korábbiakhoz képest, mely általában véve ösztönzi a női munkaerőpiaci részvételt. A megkérdezett nők többségénél támogatónak tűntek a férjek, aránylag sokat segítenek a háztartásban, összességében azonban ez nem gyorsítja a visszatérést.

H1.3.5.: Aki számára könnyebben elérhető a megfelelő gyermekfelügyelet, hamarabb visszamegy dolgozni.

A gyerekfelügyelet – habár úgy tűnik – a nők számára kiemelten fontos, az otthon töltött időhossz szempontjából, mégsem igazolódott a relevanciája sem az első, sem a második gyermek esetében. A megkérdezettek nagy része ebben a témakörben adta a legkimerítőbb választ. A nők többsége, aki vissza akar térni a fizetős munka világába, szembesül a gyermekfelügyelet nehézségével, és az interjúk során az egyik legfontosabb tényezőként említik. Ennek ellenére a statisztikai elemzés során nem tűnt szignifikánsnak, és az interjúk felmérésből is az derült ki, hogy a megkérdezettek körében szükség esetén a gyermekfelügyelet nem megoldhatatlan, ha nem is feltétlenül az ideális megoldás valósul meg. A látszólag ellentmondásos vizsgálati eredmények magyarázata, hogy az ideális felügyelet megtalálása nagyságrendileg nem ösztönzi a korábbi munkába állást a gyermek 2-3 éves koráig (mely időszakig a – vélemények alapján – a legmegfelelőbb, ha a gyermek az édesanyja mellett marad). Amikor azonban elérkezik a visszatérés ideje, a gyermekfelügyelet megoldása a legfontosabb kérdéssé válik, és ahol nem megoldott, ott valóban késleltetheti a meghozott döntést.

H1.3.6.: Azok a nők, akiknek van módjuk valamilyen atipikus foglalkoztatási forma igénybevételére, hamarabb térnek vissza a munka világába.

A feltevéssel szemben azonban az alternatív lehetőségek nem gyakoroltak pozitív hatást a visszatérésre a statisztikai vizsgálatok értelmében. Az eredmény meglepő lehet, a magyarázatot az interjúk adják. A munkahely rugalmassága kiemelten fontos a kismamák visszatérése szempontjából, mert sokban segíti az otthoni és munkahelyi feladatok összehangolását, csökkentve ezzel az esetlegesen jelentkező szerepkonfliktust. Sokan azonban – a fentiekkel összhangban – a gyermek 2 (ill. 3) éves koráig semmiképpen sem szeretnék visszatérni. Az időhosszra gyakorolt hatása inkább csak ezután érvényesül, akkor, amikor már megszületett a döntés a visszatérésről. Ebben az esetben azonban egyértelműen kirajzolódott, hogy ha elkezd dolgozni az édesanya, akkor a leginkább az egyik atipikus – és nem a 8 órás – munkavégzést választanák.

H1.3.7.: Minél inkább fontos a családtámogatás összegének mértéke, annál korábban tér vissza az édesanya.

A feltételezés mind az első, mind a második gyermeknél helytálló. Megjelenik egy kisebb csoport, akire nemigen van hatással, akire azonban igen, annál kritikus szempontként jelentkezik. Az elemzések alapján az egyik legfontosabb befolyásoló tényező. Az interjúk alapján kijelenthető, hogy azoknál a nőknél, akiknek korábban volt munkájuk, fizetésük, a fő vízválasztó a gyed folyósításának vége. Ekkor érződik igazán a női bevételecsökkenés mértéke. Emellett azonban még mindig magas azok aránya, akik kihasználják a törvény által biztosított három év védettséget, és támogatottság időszakát.

A vizsgált változókat áttekintve kijelenthető, hogy mindhárom csoportnak van befolyása arra, mennyi ideig marad otthon egy édesanya gyermekével. Az összesített elemzés alapján a leggyengébb befolyásoló erővel az első csoport (H1.1.: az édesanyához közvetlenül kapcsolódó demográfiai tényezők és emberi erőforrás felhalmozás) bír. Nagyobb a ráhatása a harmadik csoportnak (H1.3.: a szülés időpontjában fennálló egyéb – családi, anyagi – körülmények), de a döntésre leginkább a második változócsoporthoz (H1.2.: az édesanya hozzáállása, értékrendszere és szemléletmódja a családi élethez és munkához kapcsolódóan) hat.

H1.: Összesítve az eredményeket tehát igaznak bizonyult, hogy a vizsgált változók többségével magyarázható az édesanyák otthon töltött idejének hossza a gyermekük megszületését követően. Az első gyermek esetén a munkaerőpiactól történő távolmaradás összefügg a családi állapottal, negatív kapcsolatban áll az édesanya végzettségével, beosztásával, keresetével, a nemi szerepekről alkotott véleményével, karrierhez való viszonyával, munkával való elégedettségével, valamint a családtámogatás összegével. Pozitív az összefüggés az anyaszerephez való viszonyulással, a tervezett gyermekszámmal, valamint a férj keresetével és beosztásával.

Abban a tekintetben, hogy mely változók hatnak leginkább – az összes változó bevonásával készített regressziós vizsgálat alapján – az alábbiakat kaptam: a legfőbb befolyásoló hatása a karriernek van (második csoport), ezt követi a családtámogatás összege, az apa keresete és az apa beosztása (harmadik csoport). Az első mintán végzett

elemzés értelmében – mely csak az első változócsoporthat vizsgálta – a sorrend a következő: az édesanya keresete, végzettsége és családi állapota.

Az eredmények értékelésénél érdemes megjegyezni, hogy több változó esetén a hatás csupán a második év körül erősödik fel. Ennek oka, hogy az édesanyák többsége számára a visszatérés ideális időpontja a gyermeke 2 (ill. 3) éves kora körül lenne aktuális, korábban sokkal kevésbé van hatása bármilyen egyéb körülménynek.

H2.: Második főhipotézisem azonban csupán részben nyert bizonyosságot. A második gyermek születésével összefüggésben több olyan tényező is van, melyek már jelentkeztek az első gyermeknél is. Ezek a következő vizsgált változók: az édesanya végzettsége, keresete, nemi szerepekhez és karrierhez való viszonya, a munkájával való elégedettsége, valamint a tervezett gyermekszám és a családtámogatás összege. Az első gyereknél még fontosnak bizonyult, a második gyermek esetében azonban már veszített jelentőségéből a családi állapot, az anyaszerephez való viszonyulás, továbbá a férj keresete és beosztása. Befolyásoló erővel bír azonban a házasságkötési kor.

A legerősebb hatású tényezők (az összes változót bevonó regressziós modell alapján) a felsoroltak közül tervezett gyermekszám, a nemi szerep orientáció (második csoport) és a házasságkötési kor (első csoport). Összességében tehát a hangsúlyok tolódnak el, nem változnak meg jelentősen az otthon töltött időre ható tényezők az újabb gyermek vállalása esetén.

IV.6. Korlátozások

A kutatás korlátos több szempontból. A következőkben összegyűjtöttem ezeket, amelyeket jövőbeli kutatások kezelhetnek, illetve megoldhatnak:

Elemzésemet azokra szűkítettem, akik már dolgoztak szülés előtt, ezért az eredmények nem terjeszthetők ki minden kismamára.¹¹¹

Míthogy kifejezetten a felvetett kérdéskört megcélzó mintavétel korábban nem készült, két olyan mintát használtam fel, amely nem tudott illeszkedni minden tekintetben a kívánalmakhoz:

A Monitor 2003 egy háztartási panelfelvétel (nem az általam vizsgált témához készült a felmérés), csak korlátozottan használható fel a női munkaerőpiaci viselkedés vizsgálatához.

Az eredeti kérdőívnek egy kis része illeszkedett jelen kutatáshoz, ezért csupán az első alhipotézisemhez kapcsolódó kérdéseket lehetett vizsgálat alá venni.

Az otthon töltött időre vonatkozó hónapok számát a többgyermekes édesanyák esetében összesítve adja csak meg, így az egygyermekesek vizsgálatára volt csupán lehetőség.

A jellemzők alapvetően a lekérdezés időpontjára vonatkoznak mindkét felvételnél, a Monitor 2003-as felvételnél azonban néhány (családi állapot, beosztás, kereset) eltérő lehet a „kismamás időszaktól”.

A fent említett problémák részbeni kiküszöbölésére készült a második adatfelvétel, amely szintén nem mentes a problémáktól. A vállalati felmérés ugyan lehetőséget adott minden kérdés vizsgálatára, de csupán egy jól körülhatárolt csoportra vonatkoznak a kapott válaszok. A mintaválasztás egyúttal számos megszorítást is von maga után, hiszen nem vizsgálhatóak: a vállalati nagyságból adódó eltérések; a munkanélküliek; egyéb foglalkoztatási típusok (pl.: vállalkozásban lévők) vagy éppen a végleg otthonmaradó nők. A lekérdezés időpontjából adódóan pedig a jövőbeli szándék

¹¹¹ A munkába állási esélyeik egészen mások, mint akik nem dolgoztak korábban; egészen másképpen kapcsolódnak a munkaerőpiachoz; eltérő támogatásban részesülnek pl.:gyest kapnak csupán, gyedet nem stb.

(becsült időpont) jelenik meg. A minta tehát nem tekinthető országosan – csupán az adott vállalatra vonatkozóan – reprezentatívnak. Ez nem teszi lehetővé messzemenő, általános következtetések levonását (a kutatásból azonban így is gazdag ismeretanyag nyerhető, amely bővíti jelenlegi információinkat).

Problémát jelentett a függő változó számítása is abban az esetben, ha egy családban egymás után születtek a gyermekek úgy, hogy közben nem ment vissza dolgozni az édesanya. Ezért az otthon töltött időszakokban átfedés merül fel. (Ezt a kérdést az időhossznál megadott definícióval kezeltem.)

Mindezek ellenére, úgy gondolom, hogy jelen kutatás értékes információkkal szolgál így is, hozzájárul a szülői döntésekre vonatkozó – jelenleg igencsak hiányos – empirikus ismereteink pótlásához.

IV.7. Javaslat további kutatásra

Kutatásom során számos olyan irányvonal merült fel, mely további kutatási lehetőségeket kínál:

A minta kis méretéből és jellegéből adódóan nem volt lehetőség több olyan változó vizsgálatára, amely a szakirodalom és a korábbi kutatások alapján még fontos adalékokkal szolgálhat. Ezek pl.: foglalkozás típusa, lakóhely területi, regionális elhelyezkedése, családi háttér (szülők végzettsége, foglalkozása stb.), társadalmi hovatartozás, a háztartásban együtt élők száma, anya önértékelése, gyermekfelügyeletről való lemondásra való hajlandóság, nők időallokációja, vagyoni helyzet, férj támogatása a nő karrierjében, lakáskörülmények.

Önmagában külön kutatási területet kínál a munkáltató hozzáállása: milyen eszközökkel segíti a visszailleszkedést; hogyan tartja a kapcsolatot a távollévőkkel; mennyire támogató a munkahelyi vezető; hogy segíti feloldani a kettős szerepből eredő konfliktust; milyen a kismama-politikája.... stb.

Az általános érvényű következtetések levonása érdekében érdemes lenne a dolgozat kérdésfelvetését megvizsgálni országos mintán. Egy nagyobb volumenű mintavétel lehetőséget biztosítana az általam korlátozott szempontok (pl.: munkanélküliek, vállalkozók, eltérő méretű vállalatnál dolgozók... stb.) viselkedésének feltárására.

Elemzésem során én csupán azokkal az édesanyákkal foglalkoztam, akik a szülést megelőzően dolgoztak, ill. a jövőben vissza is szeretnék térni munkahelyükre. Azonban érdemes volna összehasonlítani ezen nők csoportját olyanokkal, akik nem tervezik a munkaerőpiacra történő visszatérést, ill. olyan édesanyákkal, akiknek nincs korábbi munkatapasztalatuk. Milyen tényezőkben különböznek ezek a csoportok? (A visszatérni akaró illetve nem akaró személyek szűkített modelljében a személyiségbeli eltéréseknek is fontos szerepe lehet, ez azonban már elsősorban a pszichológia eszközeivel vizsgálható.)

Érdekes adalékokkal szolgálhat a célcsoport más szempontból történő szűkítése, és az adott csoport jellegzetességeinek feltárása pl.: diplomás nők.

Továbblépést jelent egy nemzetközi összehasonlítás (melyben nagyobb hangsúllyal jelenik meg az eltérő kulturális és törvényi háttér).

A bemutatott kutatás egy felvételt, egy keresztmetszeti elemzést mutat. Az otthon töltött idő hosszára vonatkozó elképzeléseket érdemes lehet több időpontban, longitudinális felméréssel vizsgálni. Hogy alakul a nők véleménye az otthonmaradásról időben: mit gondolnak szülés előtt, amikor még dolgoznak; hogyan alakulnak terveik a gyermek megszületését követően közvetlenül; mennyiben módosul ez pár hónappal később ill. mi lesz végezetül a munkába való visszatérés valós időpontja. Mik az okai a változásnak?

Érdekes eredményt adhat különböző kohorszok összehasonlítása is.

A gyermekvállalás természetesen kihathat mindkét nem munkaerőpiaci viselkedésére, azonban jelen kutatásban én kizárólag az édesanyákra fókuszáltam. További kutatási lehetőségeket kínál a férfiak munkaerőpiaci viselkedésének vizsgálata az általam feltett kérdés vonatkozásában.

Szintén nem kerülhetett sor a jelenlegi keretek között a társadalmi sztereotípiák, elvárások hatásának vizsgálatára.

A 2009-ben megalkotott családtámogatási törvény hatásainak vizsgálatára pedig szükséges lenne egy felvétel a törvény bevezetését követő 2 éven belül.

V. Zárás

Disszertációmban két olyan kérdésre kerestem a választ, melyet a korábbi kutatások ebben az összefüggésben Magyarországon még nem tárgyaltak. A vizsgálat célja volt feltárni, hogy a nők döntésében hogyan jelennek meg mind a munkával, mind az otthonnal kapcsolatos tényezők, hogyan választanak a munka és az otthon között gyermekük megszületését követően a munkaerőpiacra történő visszalépéssel összefüggésben. Kutatásom kiindulópontja volt a váltás okainak feltárása, a döntés időzítésének vizsgálata.

A dolgozatom első részében bemutatásra került, a nők (ezen belül is a kisgyermekes nők) munkaerőpiaci részvételének változása a XIX. század végétől. Ezzel összefüggésben bemutattam a termékenység alakulását, és a családtámogatási rendszer változását.

A munka és az otthonmaradás közötti választás a legtöbb nő számára igen nehéz döntést jelent, melyet jelentős megszorítások, korlátozott lehetőségek között kell meghozniuk. A döntés mögött meghúzódó magyarázatok megértéséhez nyújtottak segítséget a második részben bemutatott elméletek.

Az anyai feladatokkal a nők döntő része találkozik. Azt, hogy ebben az új helyzetben mikor döntenek arról, hogy visszalépnek korábbi szerepükbe, sok minden befolyásolja. A harmadik részben összegyűjtött korábbi vizsgálatok eredményei azonban sok esetben nem egyértelműek erre vonatkozóan.

Dolgozatomban két fő célt tűztem ki magam elé. Az első célom volt feltárni, mik azok a nőkhöz kapcsolódó demográfiai, emberi erőforrás elemek (1. változócsoporthoz), továbbá az értékekhez, attitűdökhöz (2. változócsoporthoz) ill. egyéb külső tényezőkhez (3. változócsoporthoz) kapcsolódó változók, melyek hatnak az édesanyák otthonmaradására a gyermek születését követően. A másik célom volt megnézni, hogyan változnak mindezek a következő gyermek születése esetén. A vizsgálatot két mintán végeztem, egy korábbi felvétel másodelemzésével, illetve egy saját adatgyűjtéssel. Az elemzéshez mind kvalitatív, mind kvantitatív módszereket alkalmaztam.

A kutatás eredményeként megállapítható, hogy mind a demográfiai, az érték ill. az egyéb külső változók csoportjából is vannak olyanok, melyek befolyással bírnak.

Az első adatelemzés (mely kizárólag az első változócsoporthal foglalkozott) azt mutatta, hogy a legerősebb befolyásoló erővel az anya keresete, és végzettsége bír: minél magasabb egy nő fizetése ill. iskolai végzettsége, annál hamarabb tér vissza a munkaerőpiacra szülés után. Szintén fontos a hatása a családi állapotnak, mely értelmében a leghosszabb időt a házasságban élők töltik otthon.

A második felmérés eredményeiből (mely már mindhárom változócsoporthat számbavette) az a következtetés vonható le, hogy az idő hosszára leginkább a karrierhez való hozzáállás van hatással. Minél inkább fontos egy nő számára korábban elért karrierje (ill. annak folytatása), annál rövidebb időt tölt otthon az első gyermeke megszületését követően. Kiemelt jelentősége van továbbá a családtámogatás összegének (ill. az összeg fokozatosan csökkenő mértékének). Azoknál a családoknál, akiknél anyagi helyzetükből eredően igen fontos a kapott támogatás, hamarabb tér vissza az édesanya a munka világába. Jelentős befolyással bír emellett az édesapa keresete és beosztása is, hiszen ha ezek magasak, kisebb a motiváció arra, hogy egy nő visszatérjen a fizető munkához.

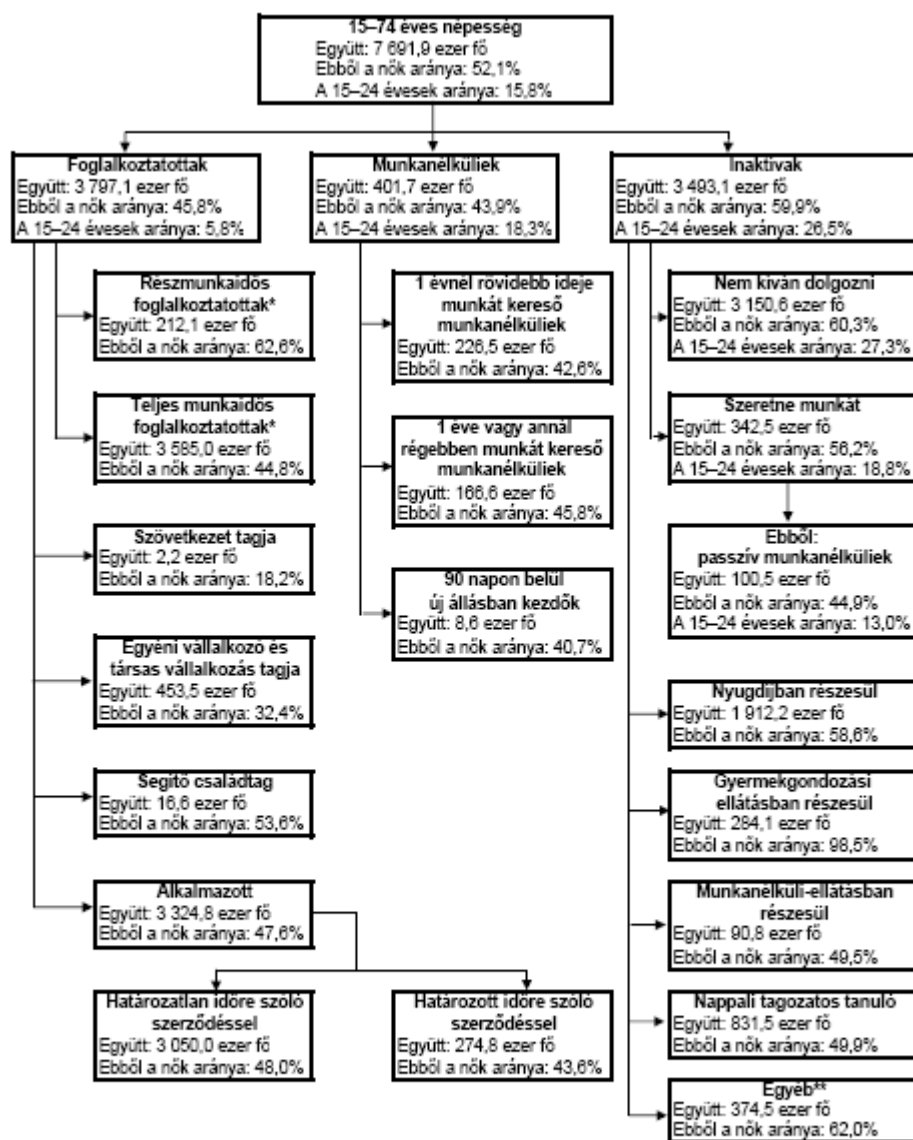
A gyermekszám függvényében azt az eredményt kaptam, hogy a befolyásoló tényezők tekintetében a hangsúlyok eltolódnak ugyan, de nem változtak meg teljesen. A második gyermek esetében előtérbe kerül a tervezett gyermekszám, melynek erős negatív hatása van a visszatérési szándékra. Fontos szerepet kap a tradicionális szerepfelfogás jelenléte (ez szintén a hosszabb otthonmaradásra ösztönöz), valamint a házasságkötési kor, mely értelmében minél később köt valaki házasságot, a visszatérés annál korábbi időpontra tehető.

A kutatás érdekes eredménye, hogy amellett, hogy a megfelelő gyermekfelügyelet megoldhatósága ill. a kedvező foglalkoztatási mód (részmunkaidő, távmunka stb.) lehetősége kritikus kérdésként jelentkezik a munkába álláskor, ezek megléte önmagában nem ösztönzi a korábbi visszatérést a gyermek két éves kora előtt.

Disszertációm fő tapasztalata tehát, hogy a szülők körében erős család- és gyermekközpontúság jellemző (mely alátámasztja a korábbi hazai kutatások eredményeit), ugyanakkor számos nehézséggel szembesülnek, mielőtt meghozzák a döntést az édesanya munkaerőpiaci visszatérésére vonatkozóan. A vizsgálat eredményeként kirajzolódott, hogy a legmeghatározóbb az édesanya munkához ill. otthonhoz kapcsolódó attitűdje, értékrendszere. A családok fontosnak tartják az édesanya folyamatos jelenlétét a gyermek két (ill. három) éves koráig. Ez a szemlélet igen mélyen gyökerezik, és széles körben elfogadott, ezért bármely, változtatásra irányuló törekvés csupán hosszútávú hatással bírhat.

Mellékletek

1. melléklet: A 15–74 éves népesség munkaerő-piaci státusza 2009 II. negyedévében

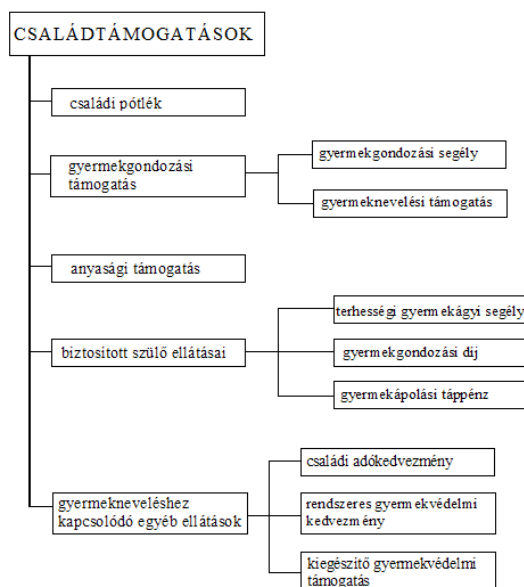


* Önbesorolás alapján.

**Az ápolási díjban, árvaellátásban részesülőkkel együtt.

Forrás: www.ksh.hu

2. melléklet: A 2009-ban hatályban lévő magyarországi családtámogatási rendszer bemutatása, különös tekintettel a 2006. január 1-jei változásokra



A családtámogatási rendszer átalakítása

Célok, elvek:

A szegények nagyobb arányú támogatásban részesülnek, valamint az egyedülálló szülők, illetve a fogyatékos gyermeket nevelők a továbbiakban is kiemelt támogatást kapjanak és segítni szeretnék a szülők munkavállalását.

A cél érdekében a forrásokat (gyermekvédelmi támogatás, családi pótlék, családi adókedvezmény) összevonták, így egy új, egységes családi pótlék rendszerbe olvasztották be.

A rendszer átalakításával és megerősítésével a családi pótlék összegei jelentősen növekedtek.

Ezzel szemben a családi adókedvezményt már csak a három, vagy több gyermeket nevelő családok vehetik igénybe. Új ellátási formaként, a gyermekvédelmi támogatás családi pótlékba történő beépítése miatt, bevezetették a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményt, ennek meghatározása a család egy főre jutó jövedelme alapján történik.

1. Alanyi jogon járó ellátások

a) *Családi pótlék*

Minden gyermeknek havonta járó, adóból finanszírozott, nem biztosítási alapú ellátás. A gyermek születésétől 18 éves koráig, illetve közoktatási intézményben történő tanulás esetén 23 éves korig jár, tartósan beteg, vagy súlyosan fogyatékos gyermekeket korhatár nélkül megilleti Családi pótlékre jogosult személy: szülő, nevelőszülő, gyám, szociális intézmény vezetője, 16. életévét betöltött személy, amennyiben a gyámjával nem él egy háztartásban. Egyidejűleg több gyermeket nevelő együtt élő szülők esetében csak az egyik szülő kaphatja. Összege a gyermek számától és a család típusától is függ,

egyedülálló szülők magasabb összegre jogosultak. A családi pótlék összege egygyermekes család esetén 12 200 Ft, háromgyermekeseknél gyermekenként 16 00 Ft.

b) GYES

Adóból finanszírozott, alanyi jogon járó ellátás. Jogosult lehet a szülő, nevelőszülő, gyám, nagyszülő csak abban az esetben, ha a gyermek az első életévét betöltötte és a szülők írásban nyilatkoznak, hogy hozzájárulnak a nagyszülő általi igénybeviteléhez, valamint a GYES feltételei a szülőnél és a nagyszülőnél is fennállnak. Gyermek harmadik életévének betöltéséig, ikergyermek esetén a tankötelessé válás évének végéig, tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek esetén 10. életévének betöltéséig jár a folyósítása.

Összege 2009. január 1-étől 28.500 Ft, ikergyermek esetén a duplája, 9,5 % nyugdíj járuléka GYES esetében is levonásra kerül.

GYES melletti munkavégzés szabályai:

A szülő a gyermek egy éves korig egyáltalán nem, a gyermek egy éves kora után korlátozás nélkül folytathat keresőtevékenységet.

Amennyiben nagyszülő igényli a GYEST, a gyermek 3 éves koráig nem, azt követően napi 4 órában folytathat kereső tevékenységet, kivéve, ha az otthonában történik a munkavégzés – ebben az esetben teljes munkaidőben is lehetséges.

A GYES-sel kapcsolatos változások összefoglalva:

Jogosult kiskorú, 16. évét betöltött szülő is, amennyiben gyámjával nem él egy háztartásban. Amennyiben változnak a keresőtevékenység folytatásának a feltételei a GYES melletti munkavégzés szabályainak megfelelően a szülő gyermekét egy éves kora után időkorlátozás nélkül elhelyezheti napközbeni ellátást nyújtó intézményben. A GYES akkor is jár 2006. január 1-től, ha a jogosult rokkantsági járadékot, átmeneti járadékot, bányász dolgozók egészségkárosodási járadékát vagy rendszeres szociális ellátást kap, korábban csak a nyugellátás volt kivétel.

c) Gyermeknevelési támogatás- GYET

Ha a szülők, nevelőszülők, gyámok három, vagy több kiskorú gyermeket nevelnek, a legkisebb gyermek 3. évének betöltésétől a 8. életévének betöltéséig jár. GYET mellett keresőtevékenység maximum napi 4 órában végezhető, kivéve, ha otthon történik a munkavégzés, ilyen esetekben időkorlátozás nélkül végezhető. Összege az öregségi nyugdíj minimum összegével egyezik meg, tekintet nélkül a gyermekek számára, 28.500 Ft/hó, 9,5 % nyugdíj járuléka levonásra kerül.

d) Anyasági támogatás

Gyermek születésekor járó, egyszeri pénzbeli támogatás, Jogosult: az anya, ha a terhesség alatt legalább négyszer –koraszülés esetén legalább egyszer –terhesgondozáson részt vett; örökbefogadó szülő, ha a szülést követő 180 napon belül a gyermek örökbefogadását jogerősen engedélyezték; gyám, ha a gyermek a születését követő 180 napon belül jogerős határozat alapján a gondozásába került. Összege: az öregségi nyugdíj minimumának 225%-a, ikergyermek esetén 300%-a.

2. A biztosított szülőt megillető ellátások

a) Terhességi-gyermekágyi segély TES

Az a biztosított anya jogosult, aki a szülést megelőző két éven belül legalább 180 napig biztosított volt, és a biztosítás tartama alatt szült. A szülési szabadság időtartamára jár, amiből négy hetet a szülés várható időtartama előtt kell kiadni. Összege a napi átlagkereset 70%-a, adóköteles jövedelemnek számít.

b) Gyermekgondozási díj GYED

Csak biztosított szülő jogosult igénybevitelére, amennyiben a GYED igénylése, illetve a gyermek születése előtt két éven belül 180 napig biztosított volt. A TES, illetve az

annak megfelelő időtartam lejártát követő naptól a gyermek 2. életévének betöltéséig jár, összege a naptári napi átlagkereset 70%-a, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 70%-a. Adóköteles jövedelemnek minősül.

c) Gyermekápolási táppénz

- i) egy évesnél fiatalabb gyermek ápolása estén a gyermek egy éves koráig;
- ii) 1-3 éves beteg gyermek esetén évenként és gyermekenként 84 naptári napig;
- iii) 3 és 6 év között évenként és gyermekenként 42 (egyedülállónak 84) naptári napon át;
- iv) 6 és 12 év között évenként és gyermekenként 14 (egyedülállónak 28) naptári napon át jár.

d) Gyermek után járó szabadság és pótszabadság

e) Gyermek születésekor az apának járó munkaidő-kedvezmény

Aki biztosítása alapján TES-re és GYED-re is jogosult, egyidejűleg csak egyik ellátást veheti igénybe. Aki egyidejűleg jogosult GYET-re, GYES-re és biztosítás alapú ellátásokra is, az csak az egyik ellátást veheti igénybe. Kivételt képez ez alól a gyermekgondozási támogatás melletti munkavégzés esetén a keresőképtelenségre tekintettel folyósított táppénzt.

3. Családi adókedvezmény

Három, vagy több gyermekes szülő jogosult rá, ha a jövedelme nem éri el a törvényben meghatározott jövedelemhatárt. Három gyermek esetén ez a jövedelemhatár 6 millió forint, amely gyermekenként további 500.000 Ft-tal növekszik, de nem haladhatja meg a 8 millió forintot. Amennyiben egy család átlépi a jövedelemhatárt, az adókedvezmény arányosan csökken. Az adókedvezmény összege gyermekenként havi 4000 Ft, a magzat tekintetében is igénybe lehet venni a terhesség 91. napjától és az összeg megállapításánál a családi pótlék összegének meghatározásánál beszámító eltartottakat is figyelembe kell venni.

4. Rászorultságtól függő ellátások

a) *Rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény*: évi két alkalommal jár, júliusban és novemberben, összege 2x5800 Ft gyermekenként. Magába foglalja a gyermekétkeztetés normatív kedvezményét, valamint egyéb kedvezményeket, amelyek korábban a rendszeres gyermekvédelmi támogatáshoz tartoztak.

Jogosultsági feltételek: ha a gyermeket gondozó családban az egy főre jutó havi jövedelem nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 135%-át (2009-ben 38.475 Ft). Amennyiben a gyermeket egyedülálló szülő gondozza, vagy ha a gyermek tartósan beteg, fogyatékos, illetve ha a középiskolás gyermek már nagykorú, de még nem töltötte be a 20. évét, vagy 23, vagy 25 év alatti felsőoktatási hallgató és egyikük sem rendelkezik önálló keresettel.

Egyik fentebbi feltételhez sem tartozó család esetén a mindenkori öregségi nyugdíj 125%-a az egy főre jutó havi jövedelem küszöbe (2009-ben 35.625 Ft).

b) A gyermekétkeztetés normatív kedvezménye:

A rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő bölcsődés, óvodás, az 1-6. évfolyamon nappali rendszerű iskolai oktatásban részt vevő, valamint a fogyatékos gyermekek számára nappali ellátást nyújtó, az Szt. hatálya alá tartozó intézményben elhelyezett, gyermek az intézményi térítési díj 100%-a. Az előbbiekre nem tartozó, tartósan beteg vagy fogyatékos gyermek, tanuló után az intézményi térítési díj 50%-a. A három- vagy többgyermekes családoknál gyermekenként az intézményi térítési díj 50%-a.

c) *Kiegészítő gyermekvédelmi támogatás:*

A rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő gyermekek gyámjával rendelt hozzátartozója jogosult rá. Nyugdíjas nagyszülő, nyugellátásban részesülő gyám. Jegyző állapítja meg, határozatlan időre, havi összege az öregségi nyugdíj minimum értékének 22%-a, 2009-ben 6270 Ft. Júliusban és novemberben pótlék is jár, 2009-ben 8400 Ft gyermekenként.

d) *Rendkívüli gyermekvédelmi támogatás*

e) *Óvodáztatási támogatás*

f) *Gyermekektartásdíj megelőlegezése*

g) *Ingyenes tankönyvellátás*

h) *Gyermekejóléti alapellátások*

5. Szociális ellátás

Ápolási díj:

- Alanyi jogon járó: tartósan beteg, vagy fogyatékos 18 év alatti gyermek hozzátartozóját illeti meg. Összege: az öregségi nyugdíj minimum összegével egyenlő, 2009-ben 28500 Ft.
- Alanyi jogon járó: fokozott ápolási szükséglet fennállása esetében *emelt összegű* ápolási díj állapítható meg. Összege: az öregségi nyugdíj minimum összegének 130%-a, 2009-ben 37050 Ft.
- Méltányossági jogcímen: 18. évét betöltött, tartósan beteg személy ápolását végző hozzátartozó részére folyósítható, melyet képviselő testület állapíthat meg. Összege: nem lehet kisebb az öregségi nyugdíj minimum összegének 80%-ánál, 2009-ben 22800 Ft.

A *rendszeres szociális segély* családi segéllyé alakul át, mivel a segély az egész családnak nyújtott támogatás, összegének meghatározásakor a házas-, vagy élettársat és a gyermekeket is figyelembe kell venni. Minden családtaghoz rendeződik egy egység, az apa 1, az anya 0,9, az első két gyermek 0,8, a harmadik és azt követő 0,7 fogyasztási egységet tesz ki, így mind a jogosultság, mind a segély egy fogyasztási egységre és nem személyre számítódik. Nem fix összegű, hanem jövedelemhatárig – a nyugdíjminimum 90%-a- egészíti ki a család jövedelmét.

Kapcsolódó törvényi háttér

Felhasznált joganyag

Ellátás	Jogszabály
Családi adókedvezmény	1995. évi CXVII. tv. 40.§
Anyasági támogatás	1998. évi LXXXIV. tv. 29-33.§
Terhességi-gyermekágyi segély	1997. évi LXXXIII. tv. 40-42.§
Gyermekegondozási díj (GYED)	1997. évi LXXXIII. tv. 42/a-d.§
Gyermekegondozási segély (GYES)	1998. évi LXXXIV. tv. 20-28.§
Családi pótlék	1998. évi LXXXIV. tv. 7-8.§
Rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény, Egyszeri támogatás, Rendkívüli gyermekvédelmi támogatás	1997. évi XXXI. tv. 19-20.§ 28.§
Kiegészítő gyermekvédelmi támogatás	6/2006 (I. 13.) Korm. rendelet
Tankönyvtámogatás	2001. évi XXXVII. tv.
Közigyógyellátás	1993. évi III. tv.
Utazási kedvezmények	1997. évi LXXXIII. tv.
Személygépkocsi-szerzési támogatás	164/1995. (XII.29.) Korm. rendelet
Babakötvény	2004. évi CXXIII. törvény
Gyermekek után járó pótszabadság	1992. évi XXII. törvény
Apáknak járó munkaidőkedvezmény	1992. évi XXII. Törvény
Ápolási díj	1993. évi III. törvény

3. melléklet: Az emberi tőke elmélet kialakulása¹¹²

Már a korai közgazdaságtan képviselő is felismerték, hogy a tudás gazdasági értékkel bírhat. Az emberi tőke értékének meghatározására William Petty (1623-1687) tett először kísérletet, és vezette be elsőként az emberi tőke kifejezést. Az emberi tőke fogalmával a klasszikus közgazdászok közül már Adam Smith (1723-1790) is foglalkozott. Ő a tőke részeként fogta fel az ország lakosainak összes szerzett és hasznos képességét. Véleménye szerint a gazdasági fejlődés és jólét egyik alapja a munkások képzettségének javulása (Smith 1776). Ő volt az első, aki rámutatott arra, hogy az emberi tőkébe, az emberi képességekbe való beruházás hogyan növelheti a béreket, személyes jövedelmet.

Még pontosabban fogalmazott a későbbiekben Von Thünen (1783-1856): „Teljesen egyértelmű a válasz arra a gyakran vitatott kérdésre, vajon a nem materiális emberi javak (szolgáltatások) a nemzetgazdaság részei, vagy sem. Mivel az iskolázottabb nemzetek ugyanolyan anyagi javakkal több jövedelmet hoznak létre, mint az iskolázatlanabb népek, és mivel a magasabb iskolázottság csak a több anyagi jószág elfogyasztásával járó oktatási folyamaton keresztül biztosítható, az iskolázottabb népek nagyobb tőkét birtokolnak, amelynek hozadéka a munka nagyobb termelékenységében fejeződik ki.” (Thünen 1875 in Varga 1998, p. 11).

Mindezek ellenére az emberi tőke sokáig nem jelent meg igazán az elméletekben. A modellekben szereplő munkásokat minőségileg homogénnek kezelték, csak a mennyiségi tényező számított.

A XIX. Század során végülis kétféle irányzat is kialakult, amely az emberek gazdasági értékének megbecsülésével foglalkozott:

- A termelési költségeken alapuló megközelítés értelmében az ember értéke a születéstől a felnevelési időszak végéig felmerült költségekkel egyezik meg. Konkrét számításokat először Ernst Engel (1821-1896) végzett, aki azt az időszakot 27 éves korra tette. (Az elmélet kritikái szerint azonban nincsen feltétlenül összefüggés az említett ráfordítások és az ember piaci értéke között.)

- A tőkésített kereseteken alapuló megközelítés nem a múltbeli, hanem a jelenlegi és a várható piaci értéket veszi alapul. William Farr (1807-1883) a jövőbeli nettó kereset jelenértékével számolt, mely során figyelembe vette a megélhetési költségeket és a halandósági adatokat.

Mindezen próbálkozások ellenére sem sikerült az emberi tőkét meghatározni, így sokáig csak a fizikai tőke alternatívájaként tekintették.

A témában nagyobb lendületet tehát csak a második világháború utáni időszak hozott. A közgazdászok érdeklődésének középpontjába került az 50-60-as évek fejlődésének háttere. Az emberi tőke jelentőségéről Schultz fejt ki elsőként nézeteit a második modernizáció (2. világháború) időszakában: „széles körben megfigyelték, hogy a nemzeti termék növekedése a föld, a teljesített munkaórák és az újratermelhető fizikai tőke növekedéséhez viszonyítva igen nagy. Az emberi tőkébe való beruházás valószínűleg a legjobb magyarázat erre a különbségre.” (Schultz 1983, p. 44). Schultz az emberi tőkére, mint az eddig meg nem magyarázott termelékenységnövekedés fontos forrására tekint.

A másik irányzat a közgazdaságtan fejlődésében a jövedelmek és keresetek személyek közötti elosztásának természetét vizsgálja. Ez a kérdés szorosan kötődik a szegénység problematikájához.

¹¹² Varga (1998), Garai (1998), Rosen (1991), Schultz (1983) és Gyekinczky (1994) alapján.

Gary Becker (1964) értelmezésében a beruházás hozadékrátája "az alternatív cselekvési lehetőségek diszkontált jelenértéken vett jövedelemáramlása. Tehát egy racionális cselekvő addig folytatja beruházását, amíg a befektetés marginális hozadékrátája egyenlő nem lesz a pénzalap lehetőségköltségével." (Rosen 1991, p. 74) (Azaz amíg a határhaszon magasabb a pénzbetét kamatánál.)

4. melléklet: Kendall's tau_b és Spearman's rho korrelációs értékek

			Életkor	Végzettség	Munka-Tapasztalat	Beosztás	Családi állapot	Kereset	Otthon töltött idő
Kendall's tau_b	Életkor	Korreláció	1.000	.232(**)	.659(**)	.200(**)	-.033	.226(**)	-.112(**)
		Szignifikancia	.	.000	.000	.000	.390	.000	.002
		N	433	432	421	228	432	230	433
	Végzettség	Korreláció	.232(**)	1.000	-.051	.509(**)	-.085	.417(**)	-.150(**)
		Szignifikancia	.000	.	.196	.000	.056	.000	.000
		N	432	432	421	228	431	230	432
	Munkatapasztalat	Korreláció	.659(**)	-.051	1.000	.009	.008	.054	-.057
		Szignifikancia	.000	.196	.	.874	.846	.249	.117
		N	421	421	421	227	420	229	421
	Beosztás	Korreláció	.200(**)	.509(**)	.009	1.000	-.027	.498(**)	-.215(**)
		Szignifikancia	.000	.000	.874	.	.666	.000	.000
		N	228	228	227	228	228	215	228
	Családi állapot	Korreláció	-.033	-.085	.008	-.027	1.000	.056	-.031
		Szignifikancia	.390	.056	.846	.666	.	.290	.452
		N	432	431	420	228	432	230	432
	Kereset	Korreláció	.226(**)	.417(**)	.054	.498(**)	.056	1.000	-.214(**)
		Szignifikancia	.000	.000	.249	.000	.290	.	.000
		N	230	230	229	215	230	230	230
	Otthon töltött idő	Korreláció	-.112(**)	-.150(**)	-.057	-.215(**)	-.031	-.214(**)	1.000
		Szignifikancia	.002	.000	.117	.000	.452	.000	.
		N	433	432	421	228	432	230	433
Spearman's rho	Életkor	Korreláció	1.000	.284(**)	.789(**)	.241(**)	-.042	.315(**)	-.147(**)
		Szignifikancia	.	.000	.000	.000	.388	.000	.002
		N	433	432	421	228	432	230	433
	Végzettség	Korreláció	.284(**)	1.000	-.063	.552(**)	-.092	.511(**)	-.175(**)
		Szignifikancia	.000	.	.200	.000	.056	.000	.000
		N	432	432	421	228	431	230	432
	Munkatapasztalat	Korreláció	.789(**)	-.063	1.000	.011	.010	.079	-.075
		Szignifikancia	.000	.200	.	.872	.837	.232	.125
		N	421	421	421	227	420	229	421
	Beosztás	Korreláció	.241(**)	.552(**)	.011	1.000	-.029	.606(**)	-.244(**)
		Szignifikancia	.000	.000	.872	.	.664	.000	.000
		N	228	228	227	228	228	215	228
	Családi állapot	Korreláció	-.042	-.092	.010	-.029	1.000	.071	-.036
		Szignifikancia	.388	.056	.837	.664	.	.287	.455
		N	432	431	420	228	432	230	432
	Kereset	Korreláció	.315(**)	.511(**)	.079	.606(**)	.071	1.000	-.283(**)
		Szignifikancia	.000	.000	.232	.000	.287	.	.000
		N	230	230	229	215	230	230	230
	Otthon töltött idő	Korreláció	-.147(**)	-.175(**)	-.075	-.244(**)	-.036	-.283(**)	1.000
		Szignifikancia	.002	.000	.125	.000	.455	.000	.
		N	433	432	421	228	432	230	433

** A korreláció szignifikáns 1%-os szinten

* A korreláció szignifikáns 5%-os szinten

5. melléklet: Kérdőív

1/a. Kérem töltsse ki az alábbi táblázatot a munkától távol töltött idejére vonatkozóan:

Megj.:

Szülési szabadság (tényleges) kezdete: az az időpont, amikortól fizikailag befejezte az aktív munkát (táppénre, szabadságra ment, vagy megkezdte a GYAS-t)

Újbóli munkába állás (tényleges) kezdete: az az időpont, amikortól fizikailag elkezd dolgozni (lejárt a felhalmozott szabadság is). Az utolsó gyermek esetében – akivel jelenleg is otthon van - ez a dátum az Ön által tervezett időpontot, vagy – amennyiben már megtörtént – a munkahelyével egyeztetett időpontot jelenti.

(Amennyiben több gyermekkel egyszerre van/volt otthon, a két dátum esetükben megegyezik.)

MINDEN GYERMEK ESETÉBEN MIND A 4 ADATOT PONTOSAN ADJA MEG!

Gyermekek születési sorrendje	Szülési szabadság (tényleges) kezdete: Év, hó	Gyermekek születési dátuma: Év, hó	Újbóli munkába állás (tényleges) kezdete: Év, hó	Összesen otthon töltött hónapok száma:
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

1/b. Kérem jelölje be, hogyan oldja meg gyermekei jelenlegi felügyeletét. Kérem jelölje be minden esetben a legjellemzőbb felügyeleti formát.

Gyermekek (születési sorrendben)	En vigyázok rá.	Családon belül megoldott (nagyszülő, testvér, rokon...)	Családon kívüli személy felügyeletévé (barátnő, szomszéd, babysitter...)	Bölcsődébe jár	Óvodába jár	Iskolába jár	Egyéb, éspedig:
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							

Munkával kapcsolatos kérdések

2. Mikor kezdett dolgozni, állt először 3 hónapnál hosszabb időre munkába?

Munkába állás dátuma (év, hó):

--	--	--	--	--	--	--	--

3. Mióta dolgozik Ön a mostani munkahelyén?

Munkába állás dátuma jelenlegi munkahelyén (év, hó):

--	--	--	--	--	--	--	--

4. Mi az Ön beosztása? Kérem jelölje be a megfelelőt.

- ☐ Felsővezető
- ☐ Középvezető
- ☐ Alsó vezető, csoportvezető, művezető
- ☐ Munkatárs (szellemi tevékenységet folytató)
- ☐ Munkatárs (fizikai munkát végző)
- ☐ Szakmunkás, betanított- vagy segédmunkás

5. Most a főmunkahelyi keresetéről kérdezem. Kérem, számolja össze a főmunkahelyi fix keresetét, mozgó bérét, a bérkiegészítéseket és a különböző pótlékokat, amit az elmúlt hónapokban átlagosan kapott. (Az esetleges túlóra után járó összegek nélkül.) Mennyi volt ezek NETTÓ összege? Kérem jelölje be a megfelelőt.

- ☐ 50 ezer forint alatt
- ☐ 50-100 ezer forint között
- ☐ 100 – 125 ezer forint között
- ☐ 125 - 150 ezer forint között
- ☐ 150-175 ezer forint között
- ☐ 175-200 ezer forint között
- ☐ 200 –300 ezer forint között
- ☐ 300 –400 ezer forint között
- ☐ 400 –500 ezer forint között
- ☐ 500 ezer forint felett

6. Kérem jelölje meg, mennyiben tartja igaznak Önre nézve az alábbi állításokat. (Az értékeket az iskolai osztályzatoknak megfelelően értelmezze.) Kérem jelölje be a megfelelőt. Minden sorban legyen egy jelölés.

1 (egyáltalán nem igaz) 2 – 3 – 4 – 5 (teljesen igaz)

	1 egyáltalán nem igaz	2	3	4	5 teljesen igaz
Fontos számomra, hogy a jövőben (gyermekem mellett is) minél sikeresebb legyek a munkahelyemen.					
Fontos számomra, hogy a jövőben (gyermekem mellett is) minél jobb pozíciót érjek el a munkahelyemen.					
A család mellett is fontos számomra a jövőbeli karrierem.					
Szeretem a munkámat, ezért igyekszem minél előbb visszamenni dolgozni.					

7. Mindent összevetve mennyire elégedett (főállásban végzett) munkájával? (Az értékeket az iskolai osztályzatoknak megfelelően értelmezze.) Kérem jelölje be a megfelelőt.

1 egyáltalán nem elégedett	2	3	4	5 teljes mértékben elégedett

8. Mennyire fontos szerepet játszanak az alábbiak, mikor mérlegeli majd a döntését a munkába való visszatérésről. (Az értékeket az iskolai osztályzatoknak megfelelően értelmezze.) Kérem jelölje be a megfelelőt. Minden sorban legyen egy jelölés.

1 (egyáltalán nem fontos) – 2 – 3 – 4 – 5 (nagyon fontos)

	1 egyáltalán nem fontos	2	3	4	5 nagyon fontos
Családja anyagi helyzete.					
A munkahelyre való visszatérés bizonytalansága.					
A minél későbbi visszatérés hátráltathat a szakmai fejlődésben.					
A gyermeknevelés, otthoni feladatok és a munka közötti időbeosztás nehézsége.					
Nem kielégítő, unalmas lenne tovább otthon lenni.					
Újabb gyermek vállalásának terve					

Értékrenddel kapcsolatos kérdések

9. Kérem jelölje meg, mennyiben ért egyet az alábbi állításokkal. (Az értékeket az iskolai osztályzatoknak megfelelően értelmezze.) Kérem jelölje be a megfelelőt. Minden sorban legyen egy jelölés.

1 (egyáltalán nem ért egyet) 2 – 3 – 4 – 5 (teljes mértékben egyetért)

	1 egyál- talan nem ért egyet	2	3	4	5 teljes mérték- ben egyetért
Tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát.					
Állásban lenni is fontos lehet, de a legtöbb nőnek az az igazi vágya, hogy otthona és gyermeke legyen.					
Egy kisgyermek megszenved, ha az anyja dolgozik.					
Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka.					
Egy nőnek fel kell adnia munkáját, ha ezt a családi élet és a gyermeknevelés megkívánja.					

10. Kérem jelölje meg, mennyiben ért egyet az alábbi állításokkal. (Az értékeket az iskolai osztályzatoknak megfelelően értelmezze.) Kérem jelölje be a megfelelőt. Minden sorban legyen egy jelölés.

1 (egyáltalán nem ért egyet) 2 – 3 – 4 – 5 (teljes mértékben egyetért)

	1 egyáltalán nem ért egyet	2	3	4	5 teljes mértékben egyetért
Az a helyes, ha a feleség és a férj is hozzájárul a család jövedelméhez.					
A férj feladata a pénzkeresés, a feleségé a háztartás és a család ellátása.					
Ahhoz, hogy egy nő független lehessen, a legjobb, ha állása van.					
Az a helyes, ha a férj számára a munka a fontosabb, a feleség számára pedig az otthon és a gyermek, még akkor is, ha mindketten dolgoznak.					
Igazuk van a nőknek, ha jó szakma, jó állás mellett úgy gondolják, hogy fontosabb a munkájuk, mint az, hogy több gyerekük legyen.					

11. Hány gyermeket terveznek még? Kérem jelölje be a megfelelőt.

- | | | |
|---|--------------------------|----------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Nem tervezünk többet |
| 2 | <input type="checkbox"/> | egyet |
| 3 | <input type="checkbox"/> | kettőt |
| 4 | <input type="checkbox"/> | hármat |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Négyet, vagy többet |

Családdal kapcsolatos kérdések

12. Amennyiben 100%-nak vesszük az otthoni teendőket (mosás, főzés, vasalás, bevásárlás...), akkor hogyan értékeli, hány százalékban oszlik meg mindez Ön, házastársa/élettársa, és esetlegesen egy harmadik fél között?

Az Ön részvétele		%
Férjem/ élettársam részvétele		%
ÖSSZESEN	100	%

13. Amennyiben 100%-nak vesszük a gyermekneveléssel töltött időt, akkor hogyan értékeli, hány százalékban oszlik meg mindez Ön, házastársa/élettársa, és esetlegesen egy harmadik fél között?

Az Ön részvétele		%
Férjem/ élettársam részvétele		%
ÖSSZESEN	100	%

14a. A munkába való visszatérése esetén mennyire tartja a gyermeke számára megfelelőnek a gyermekfelügyelet alábbi formáit? (Az értékeket az iskolai osztályzatoknak megfelelően értelmezze.) Kérem jelölje be a megfelelőt. Minden sorban legyen egy jelölés.

1 (egyáltalán nem megfelelő) – 2 – 3 – 4 – 5 (nagyon megfelelő)

	1 egyáltalán nem megfelelő	2	3	4	5 nagyon megfelelő
Családon belül megoldható (férj, testvér, nagyszülő, egyéb rokon)					
Családon kívüli személy felügyeletével megoldható (barátnő, szomszéd, babysitter)					
Intézményen belül megoldható (területi bölcsőde, magánbölcsőde)					

14b. Mennyire tartja ugyanezeket megvalósíthatónak? (Az értékeket az iskolai osztályzatoknak megfelelően értelmezze.) Kérem jelölje be a megfelelőt. Minden sorban legyen egy jelölés.

1 (egyáltalán nem megvalósítható) – 2 – 3 – 4 – 5 (biztosan megvalósítható)

	1 egyáltalán nem megvalósítható	2	3	4	5 biztosan megvalósítható
Családon belül megoldható (férj, testvér, nagyszülő, egyéb rokon)					
Családon kívüli személy felügyeletével megoldható (barátnő, szomszéd, babysitter)					
Intézményen belül megoldható (területi bölcsőde, magánbölcsőde)					

14c. A munkába való visszatérése esetén, a gyermekfelügyelettel kapcsolatban milyen problémák kell szembesülniük. Több válasz is megjelölhető.

- | | | |
|---|--------------------------|--|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Nincs a közelben megfelelő bölcsőde. |
| 2 | <input type="checkbox"/> | A bölcsőde túlzsúfolt, nincsen elegendő férőhely. |
| 3 | <input type="checkbox"/> | A gyermekfelügyelet költsége (pl.: magánbölcsőde, babysitter) számunkra túl magas. |
| 4 | <input type="checkbox"/> | A megfelelő közlekedés (bölcsőde, munkahely) nem megoldott. |
| 5 | <input type="checkbox"/> | A házastársam időbeosztásával nem összeegyeztethető, hogy megosszuk a gyermek szállítását. |
| 6 | <input type="checkbox"/> | A bölcsőde nyitvatartási ideje nem, vagy nehezen egyeztethető össze a munkaidővel. |

15. Milyen munkarendben szeretne visszatérni munkahelyére, amennyiben választhatna az alábbi lehetőségek közül? Kérem jelölje be a megfelelő(ke)t.

Több alternatíva is megjelölhető.

	Hogyan szeretne? Jelölje a megfelelőt.	Megvalósíthatónak tartja-e? Jelölje a megfelelőt.
1	részmunka 4 órában	
2	részmunka 6 órában	
3	táv munka	
4	rugalmas munkaidő (fixen meghatározott törzsidő meglétét feltételezi)	
5	kötetlen munkaidő (nincs törzsidő sem)	
6	csúsztatás lehetősége (8 óras munkaidő esetén)	
7	normál, 8 óras munkarend	
8	Egyéb:.....	

16. Mennyiben befolyásolják az Ön döntését a munkába való visszatéréssel kapcsolatban az alábbiak? (Az értékeket az iskolai osztályzatoknak megfelelően értelmezze.) Kérem jelölje be a megfelelőt. Minden sorban legyen egy jelölés.

1 (egyáltalán nem befolyásol) – 2 – 3 – 4 – 5 (nagyon befolyásol)

	1 egyáltalán nem befolyásol	2	3	4	5 nagyon befolyásol
A GYÁS lejártá után már csupán a GYED-hez kapcsolódó támogatást kapom meg.					
A GYED lejártá után már csupán a GYES-hez kapcsolódó támogatást kapom meg.					
A GYES lejártá után már nem jár a támogatásnak ezen formája.					

Önre és házastársára/élettársára vonatkozó kérdések

17. Kérem adja meg a születési évét:

18. Melyik évben kötött házasságot?

Amennyiben nem házasságban él, az együttélés kezdete (év):

19. Mi az Ön családi állapota? Kérem jelölje be a megfelelőt.

- 1 ☐ hajadon, nincs élettársa
2 ☐ hajadon, élettárssal él
3 ☐ házas, házastárssal él
4 ☐ házas, élettárssal él
5 ☐ házas, de külön élnek, nincs élettársa
6 ☐ elvált, nincs élettársa
7 ☐ elvált, élettárssal él
8 ☐ özvegy, nincs élettársa
9 ☐ özvegy, élettárssal él

20. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége? Kérem jelölje be a megfelelőt.

- 1 ☐ Kevesebb, mint 8 általános
2 ☐ Általános iskola 8 osztály
3 ☐ Szakmunkásképző, Szakképzés érettségi nélkül
4 ☐ Szakközépiskolai érettségi, Szakképzést követő érettségi
5 ☐ Gimnáziumi érettségi
6 ☐ Érettségit követő, felsőfokra nem akkreditált szakképzés, Technikum
7 ☐ Akkreditált felsőfokú szakképzés, Felsőfokú technikum
8 ☐ Főiskolai diploma
9 ☐ Egyetemi diploma
10 ☐ Egyetem utáni képzés: doktori, MBA

21. Összesen hány évet töltött tanulással (beleértve mindenféle képzést)?

22. Mi az Ön házastársa/élettársa legmagasabb iskolai végzettsége? Kérem jelölje be a megfelelőt.

- 1 ☐ Kevesebb, mint 8 általános
2 ☐ Általános iskola 8 osztály
3 ☐ Szakmunkásképző, Szakképzés érettségi nélkül
4 ☐ Szakközépiskolai érettségi, Szakképzést követő érettségi
5 ☐ Gimnáziumi érettségi
6 ☐ Érettségit követő, felsőfokra nem akkreditált szakképzés, Technikum
7 ☐ Akkreditált felsőfokú szakképzés, Felsőfokú technikum
8 ☐ Főiskolai diploma
9 ☐ Egyetemi diploma
10 ☐ Egyetem utáni képzés: doktori, MBA

23. Összesen hány évet töltött tanulással az Ön házastársa/élettársa (beleértve mindenféle képzést)?

24. Kérem, számolja össze házastársa/élettársa főmunkahelyi fix keresetét, mozgó bérét, a bérkiegészítéseket és a különböző pótlékokat, amit az elmúlt hónapokban átlagosan kapott. (Az esetleges túlóra után járó összegek nélkül.)

Mennyi volt ezek NETTÓ összege? Kérem jelölje be a megfelelőt.

- | | | |
|----|--------------------------|------------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | 50 ezer forint alatt |
| 2 | <input type="checkbox"/> | 50-100 ezer forint között |
| 3 | <input type="checkbox"/> | 100 – 125 ezer forint között |
| 4 | <input type="checkbox"/> | 125 - 150 ezer forint között |
| 5 | <input type="checkbox"/> | 150-175 ezer forint között |
| 6 | <input type="checkbox"/> | 175-200 ezer forint között |
| 7 | <input type="checkbox"/> | 200 –300 ezer forint között |
| 8 | <input type="checkbox"/> | 300 –400 ezer forint között |
| 9 | <input type="checkbox"/> | 400 –500 ezer forint között |
| 10 | <input type="checkbox"/> | 500 ezer forint felett |

25. Mi az Ön házastársa/élettársa beosztása? Kérem jelölje be a megfelelőt.

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Felsővezető |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Középvezető |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Alsó vezető, csoportvezető, művezető |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Munkatárs (szellemi tevékenységet folytató) |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Munkatárs (fizikai munkát végző) |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Szakt munkás, betanított- vagy segédmunkás |

26. Hozzájárulok ahhoz, hogy később résztvegyek egy személyes interjún:

- | | | |
|---|--------------------------|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Igen |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Nem |

27. Amennyiben igen, milyen telefonszámon és/vagy email címen érhető el?

.....

28. Hívható személy neve?

.....

Köszönöm, hogy időt szánt a kérdőív kitöltésére!

6. melléklet: Interjú-kérdéscsoportok

Arra lennék kíváncsi, hogy Ön hogyan vélekedik arról, mennyi ideig érdemes ill. mennyi ideig tud egy édesanya otthon maradni gyermekével. Hogyan hozza meg a visszatérésről szóló döntést, milyen szempontok befolyásolják a döntésnél, milyen szempontokat vesz/vett figyelembe.

Az interjú a korábban kitöltött kérdőíves felmérés következő lépése.

- Szülés előtt miért ennyivel kezdte meg a szülési szabadságot?
- Miért a megadott időre tervezi a visszatérést? Milyen szempontokat mérlegel majd várhatóan a döntésnél?

- Hány éves korában született **első** gyermeke?
- Tervezték-e a gyermeket, és amennyiben igen miért ekkorra? Milyen szempontokat vett figyelembe az időpontnál ?
- Ön szerint mikor „éri meg jobban” gyermeket vállalni, fiatalabb, van idősebb korban? Miért? Önt befolyásolta-e mindez?
- Figyelembe vette-e munkáját, előmenetelét a gyermekvállaláskor?
- Terveznek-e következő gyereket, és ha igen, hányat? Mikor? Miért ekkor? Miért ennyi gyermeket?
- Amennyiben terveznek még gyermeket, előtte szeretne-e visszamenni? Miért? (Ha már több gyerekkel van otthon, miért így?)

- Hány éves korban kötött házasságot?
- Milyen szempontok szerint választották meg házasságkötésük idejét?
- Miért volt fontos önnek a házasság? / Miért nem kötöttek házasságot?
- Vállalt volna-e gyermeket esküvő nélkül is?
- Mennyire érzi úgy, hogy párja jelenléte biztosítja, hogy hosszabb ideig maradhasson otthon gyermekével? Milyen szempontból?

- Miért azt az iskolát választotta, amit elvégzett?
- Hogy érzi, munkájában tudta-e megfelelően kamatoztatni az iskolában/végzettségével megszerzett tudását?
- Van-e olyan érzés önben, hogy ha több időt tölt otthon, akkor mindezekből az elért eredményekből sokat veszít? Milyen szempontok alapján?
- Elérte-e munkájában ezidáig azt, amit célul tűzött ki magának?
- Hogyan érzi: a munkában eltöltött hosszabb idő inkább biztonságot ad az otthon tartózkodáshoz, vagy az eddig elért eredményei inkább a visszatérésre ösztönzik ?
- A szervezeti hierarchiába betöltött pozíciója ösztönzi-e a önt mihamarabbi visszatérésre?
- Megfogalmazódott-e konkrét elvárás munkahelyén ezzel kapcsolatban?

- Mit jelent ön szerint a tradicionális anya szerep?
- Hogyan jelenik ez meg ön szerint napjainkban Magyarországon? - Hogyan jelenik meg ez az ön életében?
- Mennyire elégti ki jelenleg az anyaszerep? Hiányzik-e valami jelenleg az életéből?
- Érezte-e már azt, hogy már kicsit „ingerszegény”, monoton az otthonlét, ezért inkább a munkába való visszatérésre vágyott? Mesélje el bővebben ennek okait!
- Mit gondol azokról a nőkről, akik végleg otthon maradnak, feladják munkájukat?
- El tudná-e képzelni, hogy főállású anya legyen? Ha nem, miért? / Ha igen, mi motiválja? (Ha nem teheti meg, miért nem?)
- Mit gondol azokról, akik pár hónap után visszamennek?
- Ön szerint mennyi az ideális idő egy nő számára, amennyit a gyermekével otthon töltsön?

- Hogy gondolkodott a karrierjéről a gyermekvállalás előtt és hogyan most?
- Feladná-e a karrierjét az anyaságért?
- Hogyan kívánja a jövőben összehangolni a családi kötelezettségeit ill. a munkahelyi kötelezettségeit időben, energiában? Várhatóan mennyire lesz nehéz összeegyeztetni a két szerepet?
- Véleménye szerint kihat-e majd karrierjére a gyermekvállalás? Tudja-e majd ott folytatni karrierjét, ahol abbahagyta, vagy esetleg visszalépést is jelenthet?
- Véleménye szerint a gyermekre negatív hatással van, ha az anya visszamegy dolgozni?

- Mennyire élvezi, szereti jelenlegi/legutóbbi munkahelyét?
- Másképp gondolja-e mindezt gyermeke megszületése óta?
- Folytatná-e a munkát akkor is, ha anyagilag a családjának nem lenne rá szüksége? Ha igen, miért?
- Mi a fontos önnek a munkájában a szülési szabadságról való visszatérésnél?

- Mi jelenti a legnagyobb problémát a mindennapokban? Hogyan tudja ezeket kezelni majd, ha újra munkába kell állnia?
- Miktől tart leginkább az újbóli munkába állással kapcsolatosan?
- Az anyagiak mennyire befolyásolják majd a döntését?
- Fontos-e számára, hogy saját keresete legyen, vagy megfelelő számára, hogy jelenleg alapvetően a férje a családfenntartó?
- Mennyire érzi úgy, hogy az otthon töltött idő alatt kiesik a „vérkeringésből”, szakmai fejlődése megreked, elavul?

- Mennyire veszik figyelembe párja keresetét a visszatérésről szóló kalkulációnál?
- Felmerült-e, hogy jobb anyagi körülmények között inkább megfizetnek egy költséges gyermekfelügyeletet annak érdekében, hogy visszatérhessen dolgozni?
- Mesélje el, hogyan osztják meg férjével a munkát, gyermekneveléssel kapcsolatos teendőket otthon? Mi az ön, és mi a férje feladata?
- Történt-e változás az otthoni (háztartási) feladatok ellátásában a gyermek születése óta?
- Mennyiben teljesültek az előzetes elvárásai? - Hogyan tervezik mindezt majd, ha visszamegy dolgozni?
- Férje miben tudja majd megkönnyíteni az újbóli munkába állásban?

- Van-e jelenleg segítsége a gyermekfelügyeletben? / Szükség esetén az ön távollétében ki vigyáz gyermekére? Miért ezt a megoldást választják?
- Hogyan viszonyul ahhoz, hogy gyermekét egy 3 félre bízza?
- Ön szerint rosszabb a gyermek számára, ha más (pl.: bábysitter) felügyel gyermekére? Miben nyilvánulhat ez meg?
- Milyen feltételek között venne igénybe családon kívüli gyermekfelügyeletet?
- Hogyan tervezik a gyermekfelügyeletet megoldani visszatérése után?
- Miért ezt a megoldást választanák? Milyen szempontokat mérlegelnének a döntésnél?
- Várhatóan milyen kompromisszumokat kell kötniük ennél a fenti megoldásnál?
- Amennyiben fizetős gyermekfelügyeletet terveznek igénybevenni (pl. Bábysitter, magánbölcsi), milyen költség mellett érné még meg visszamenni dolgozni?/Mennyire terheli meg a családi költségvetést? Mit mérlegelnének ebben az esetben? - Mi lenne az ideális felügyelet az ön számára?
- Mi lenne az ideális felügyelet az ön számára?
- Mennyire problémás az önök számára összességében a gyermekfelügyelet kérdése?
- Amennyiben lenne módja megoldani az ön számára ideális gyermekfelügyeletet, hamarabb visszamenne-e dolgozni? Miben, hogyan segítené ez önt a visszatérés szempontjából?

- Hogyan fogadták munkahelyén terhessége hírért?
- Mit gondol, munkahelye/főnöke számít önre a jövőben?

- Mivel tudja munkahelye majd segíteni a visszatérését?
- Mennyire biztos, hogy a céghez vissza tud menni? (Mennyire akar egyáltalán ehhez a céghez visszamenni, vagy új munkahelyet szeretne keresni? Miért?)
- Mennyire biztos, hogy ugyanabba a munkakörbe vissza tud menni?
- Mennyiben befolyásolja mindez abban, hogy mikor tér vissza? Saját döntése, vagy inkább a munka helye „diktál”?
- Az ön számára mennyiben kedvezőek/kedvezőtlenek azok a feltételek, amelyekkel várhatóan vissza tud menni dolgozni? Kell-e kompromisszumokat kötnie, milyen áldozatokat hajlandó vállalni? Ha lehetne, min változtatna?
- Milyen alternatív foglalkoztatási lehetőséggel támogatja a munkahely a kismamákat? Ön melyiket venné igénybe? Miért, hogyan segítene ez önnek az otthoni teendők összehangolásában? Milyen hosszútávra választaná ezt a formát?
- Amennyiben lehetősége lenne a kívánt munkarendben (munkarendek valamelyikében) visszatérni a normál 8 órás munkavégzés helyett, hamarabb visszatérne-e? Miért? Miben könnyítené ez meg a helyzetét?
- A szülése idején érvényben lévő családtámogatási rendszer mennyiben befolyásolja a tervezett döntésben?
- Mennyiben számít a döntésnél a támogatás összege?
- Mennyiben számít a döntésnél a védettség időtartama?
- Mennyiben befolyásolja döntését a GYED időszakának lecsökkentése a gyermek 2 éves koráról 1 éves korára?
- Mennyire jelent a problémát a család számára az ön keresetkiesése?
- Hogyan próbálják ezt kompenzálni?
- Mennyire sürgető ebből a szempontból az újbóli munkába állása?
- Mennyiben segítheti/nehezíti a visszatérést a munkába férje beosztása/munkaköre?
- Összességében az Ön számára mik a legfontosabb érvek a mihamarabbi visszatérés mellett? / És mik a mihamarabbi visszatérés ellen?
- Ha tehetné, máskor menne vissza? Mi lenne az ideális időpont az Ön számára a visszatéréshez? Miért ez?

Van-e bármilyen megjegyzése észrevétele, tapasztalata, amire nem tértünk ki, de szívesen megemlítené?

Köszönöm az együttműködését!

7. melléklet: A független változók közötti korrelációk

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Otthon_toltott_ido_1gy	1	1.00	0.07	0.14	0.13	0.13	0.07	0.04	0.05	0.03	0.18	0.23	0.29	0.21	0.21	0.01	0.29	0.14	0.20	0.14	0.03	-0.04	-0.30
Eletkor_1gy	2	-0.07	1.00	0.56	0.07	0.01	0.22	0.75	0.04	0.14	0.08	0.06	0.01	0.07	0.39	0.02	0.06	0.10	0.03	0.02	0.04	0.01	0.02
Eletkor_hazassag	3	-0.14	0.56	1.00	0.11	0.10	0.12	0.49	0.08	0.16	0.01	0.00	0.01	0.10	0.18	0.04	0.00	0.15	0.00	0.07	0.09	-0.05	0.09
Csaladi_allapot_elettars	4	-0.13	0.07	0.11	1.00	0.94	0.21	0.00	0.09	0.06	0.09	0.22	0.03	0.08	0.16	0.05	0.22	0.13	0.09	0.10	0.03	-0.04	0.13
Csaladi_allapot_hazas	5	0.13	0.01	0.10	0.94	1.00	0.22	0.03	0.10	0.02	0.12	0.23	0.07	0.09	0.21	0.04	0.22	0.14	0.06	0.01	0.01	0.04	-0.14
Vegzettseg	6	0.07	0.22	0.12	0.21	0.22	1.00	0.04	0.15	0.36	0.00	0.08	0.03	0.00	0.04	0.17	0.19	0.31	0.07	0.07	0.04	-0.07	-0.07
Munkatap_1gy	7	-0.04	0.75	0.49	0.00	0.03	0.04	1.00	0.02	0.03	0.15	0.04	0.06	0.07	0.30	0.01	0.09	0.12	0.07	0.06	0.01	0.03	0.04
Beosztas	8	0.05	0.04	0.08	0.09	0.10	0.15	0.02	1.00	0.18	0.04	0.02	0.06	0.05	0.09	0.01	0.10	0.04	0.04	0.02	0.24	0.06	0.05
Kereset	9	-0.03	0.14	0.16	0.06	0.02	0.36	0.03	0.18	1.00	0.13	0.04	0.12	0.11	0.04	0.07	0.23	0.21	0.06	0.11	0.09	0.08	0.01
Anyaszerep	10	0.18	0.08	0.01	0.09	0.12	0.00	0.15	0.04	0.13	1.00	0.24	0.13	0.01	0.05	0.10	0.14	0.01	0.05	0.19	0.17	-0.11	-0.06
Nemiség	11	-0.23	0.06	0.00	0.22	0.23	0.08	0.04	0.02	0.04	0.24	1.00	0.32	0.04	0.16	0.19	0.18	0.09	0.06	0.09	0.15	0.01	-0.12
Karrier	12	-0.29	0.01	0.01	0.03	0.07	0.03	0.06	0.06	0.12	0.13	0.32	1.00	0.42	0.15	0.33	0.10	0.23	0.02	0.07	0.10	0.08	0.14
Elegedettseg	13	-0.21	0.07	0.10	0.08	0.09	0.00	0.07	0.05	0.11	0.01	0.04	0.42	1.00	0.07	0.20	0.05	0.16	0.00	0.07	0.12	-0.02	0.12
Tervgyerekszam_1gy	14	0.21	0.39	0.18	0.16	0.21	0.04	0.30	0.09	0.04	0.05	0.16	0.15	0.07	1.00	0.10	0.10	0.09	0.09	0.01	0.02	-0.04	-0.10
Nehezseg	15	-0.01	0.02	0.04	0.05	0.04	0.17	0.01	0.01	0.07	0.10	0.19	0.33	0.20	0.10	1.00	0.15	0.19	0.09	0.02	0.01	0.01	0.07
Kereset_apa	16	0.29	0.06	0.00	0.22	0.22	0.19	0.09	0.10	0.23	0.14	0.18	0.10	0.05	0.10	0.15	1.00	0.53	0.42	0.07	0.12	-0.15	-0.22
Vegzettseg_apa	17	0.14	0.10	0.15	0.13	0.14	0.31	0.12	0.04	0.21	0.01	0.09	0.23	0.16	0.09	0.19	0.53	1.00	0.47	0.09	0.16	-0.09	-0.16
Beosztas_apa	18	0.20	0.03	0.00	0.09	0.06	0.07	0.07	0.04	0.06	0.05	0.06	0.02	0.00	0.09	0.09	0.42	0.47	1.00	0.12	0.19	-0.12	-0.14
Apa_resztvetel	19	-0.14	0.02	0.07	0.10	0.01	0.07	0.06	0.02	0.11	0.19	0.09	0.07	0.07	0.01	0.02	0.07	0.09	0.12	1.00	0.22	0.05	0.09
Gyerekfelugyelet	20	-0.03	0.04	0.09	0.03	0.01	0.04	0.01	0.24	0.09	0.17	0.15	0.10	0.12	0.02	0.01	0.12	0.16	0.19	0.22	1.00	0.02	-0.21
Munkahely	21	-0.04	0.01	0.05	0.04	0.04	0.07	0.03	0.06	0.08	0.11	0.01	0.08	0.02	0.04	0.01	0.15	0.09	0.12	0.05	0.02	1.00	0.01
Csaladtam	22	-0.30	0.02	0.09	0.13	0.14	0.07	0.04	0.05	0.01	0.06	0.12	0.14	0.12	0.10	0.07	0.22	0.16	0.14	0.09	0.21	0.01	1.00

Vastag értékek: A korreláció szignifikáns 1%-os szinten

Dőlt értékek: A korreláció szignifikáns 5%-os szinten

8. melléklet: A függő és független változók főbb jellemzői

A demográfiai változók és az eredményváltozó főbb jellemzői

		Otthon idő	Életkor	Életkor házassá g	Családi állapot	Végzettsé g	Munka tapaszta lat	Beosztá s	Kereset
N	Érvényes Hiányzó	122 0	122 0	121 1	122 0	122 0	118 4	121 1	119 3
Átlag		47.180 3	29.9836	28.1818	2.6721	2.7623	8.7119	1.9339	4.7311
Szórás		23.866 37	3.74824	3.88373	.52132	.42743	4.71604	.24952	2.3095 1
Variancia		569.60 4	14.049	15.083	.272	.183	22.241	.062	5.334
Ferdeség		.965	-.139	-.013	-1.266	-1.248	.191	-3.536	.162
Csúcsosság		.774	.238	.064	.613	-.451	-.389	10.681	-1.317
Terjedelem		128.00	19.00	20.00	2.00	1.00	21.00	1.00	8.00
Minimum		8.00	21.00	18.00	1.00	2.00	.00	1.00	2.00
Maximum		136.00	40.00	38.00	3.00	3.00	21.00	2.00	10.00
Percentilisek	25	29.750 0	28.0000	26.0000	2.0000	3.0000	5.7500	2.0000	2.0000
	50	39.000 0	30.0000	28.0000	3.0000	3.0000	8.0000	2.0000	5.0000
	75	65.250 0	32.0000	31.0000	3.0000	3.0000	12.0000	2.0000	7.0000

Az értékrend/attitűdhöz kapcsolódó változók főbb jellemzői

		Anya szerep	Nemiség	Karrier	Elégedettsé g	Terv gyerekszám	Nehézsé g
N	Érvényes Hiányzó	121 1	121 1	121 1	119 3	122 0	121 1
Átlag		3.5273	3.3603	3.3347	3.5630	1.3525	3.2838
Szórás		.75056	.55234	.90286	.96233	.78121	.53563
Variancia		.563	.305	.815	.926	.610	.287
Ferdeség		-.475	-.355	-.275	-.646	.239	-.312
Csúcsosság		.349	.311	-.362	.475	-.256	.340
Terjedelem		3.80	2.80	4.00	4.00	3.00	3.00
Minimum		1.20	1.80	1.00	1.00	.00	1.67
Maximum		5.00	4.60	5.00	5.00	3.00	4.67
Percentilisek	25	3.2000	3.0000	2.7500	3.0000	1.0000	3.0000
	50	3.6000	3.4000	3.2500	4.0000	1.0000	3.3300
	75	4.0000	3.8000	4.0000	4.0000	2.0000	3.6700

Az egyéb objektív főbb jellemzői

		Kereset apa	Végzettsé g apa	Beosztá s apa	Apa részvétel	Gyerek felügyelet	Munkahely	Család támogatá s
N	Érvényes Hiányzó	120 2	122 0	122 0	122 0	122 0	122 0	121 1
Átlag		6.0583	2.4836	2.3443	21.5697	.8770	-.8033	3.2096
Szórás		2.3129 0	.74116	.55701	9.53968	.69921	1.99437	1.07954
Variancia		5.350	.549	.310	91.005	.489	3.978	1.165
Ferdeség		-.126	-1.057	-.085	-.259	.468	.257	-.273
Csúcsosság		-.763	-.366	-.730	-.386	.157	-.354	-.618
Terjedelem		9.00	2.00	2.00	45.00	3.00	9.00	4.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	.00	.00	-5.00	1.00
Maximum		10.00	3.00	3.00	45.00	3.00	4.00	5.00
Percentilisek	25	4.0000	2.0000	2.0000	15.0000	.0000	-2.0000	2.3300
	50	6.5000	3.0000	2.0000	22.5000	1.0000	-1.0000	3.3300
	75	8.0000	3.0000	3.0000	30.0000	1.0000	1.0000	4.0000

Hivatkozások

- Andorka R. [1987]: Gyermekszám a fejlett országokban. Gondolat Kiadó, Budapest.
- Andorka R. [2000]: Bevezetés a szociológiába. Osiris, Budapest.
- Aughinbaugh, A. - Gittleman, M. [2003]: Does Money Matter? A Comparison of the Effect of Income on Child Development in the United States and Great Britain. *Journal of Human Resources*, Volume 38, Number 2 (Spring), 416-440.
- Babbie, E. [2001]: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest.
- Bálint M. – Köllő J. [2007]: Gyermeknevelési támogatások. In: Fazekas K. – Cseres-Gergely Zs. – Scharle Á. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2007*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- Bálint M. – Köllő J. [2008]: A gyermektámogatási rendszer munkaerőpiaci hatásai, Esély, 1.
- Becker, G. S. [1960]: An Economic Analysis of Fertility, In: National Bureau of Economic Research: *Demographic and economic Change in Development Countries*. Princeton, Princeton University Press, 209-240.
- Becker, G. S. [1964]: *Human Capital*. National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New York.
- Becker, G. S. [1965]: A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, Volume 75, 493-517.
- Becker, G. S. – Lewis, G. [1973]: On the Interaction between the Quantity and Quality of Children. *Journal of Political Economy*, Volume 81, Issue 2, 279-288.
- Becker, G. S. [1974]: A Theory of Marriage. In Schultz, T. W. (eds.): *Economics of the Family, Marriage, Children and Human Capital*. 299–344. The University of Chicago Press. Chicago and London.
- Becker, G. S. [1975]: *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. – Tomes, N. [1978]: An equilibrium theory of the distribution on income and intergenerational mobility. *Journal of Political Economy* 87(6): 1153-89.
- Becker, G. S. [1981]: *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge.
- Becker, G. S. [1985]: Human capital, effort, and the sexual division of labour. *Journal of Labour Economics*, Volume 3, Number 1, Part 2, 33–58.
- Becker, G. S. [1993]: *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge, enlarged edition.
- Belinszki E. [1997]: A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerőpiaci helyzetéről. In: *Szociológiai Szemle*, 1997. 1. szám, 133-153.
- Bernasco, W. [1994]: *Coupled careers. The effects of spouse's resources on success at work*. Thesis Publishers. Amsterdam.
- Bianchi, S. M. - Spain, D. [1996]: *Balancing act: motherhood, marriage, and employment among American women*. Russel Sage Foundation, New York.
- Blackburn, M. L. - Bloom, D. E. - Neumark, D. [1993]: Fertility timing, wages, and human capita. *Journal of Population Economics*, Volume 6, Number 1, 1-30.

- Blank, R. [1993]: Why Should Mainstream Economists Lean from Feminist Theory? In: Feber, M. - Nelson, J. (szerk.): Beyond Economic Man. University Chicago Press, Chicago.
- Blaskó Zs. [2005]: Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. Demográfia, 2005. 48. évfolyam, 2-3. szám, 159-186.
- Blaskó Zs. [2006]: Nők és férfiak – keresőmunka, házimunka. Kutatási jelentések, KSH NKI, 82. évfolyam 1. szám, 110.
- Blau, D. - Robins, P. [1989]: Fertility, Employment, and Child-Care Costs. Demography, Volume 26, 287-299.
- Brannen, J. [1989]: The transition to working parenthood. In: Chisholm, L. - Kruger, H.: Towards Vocations: Gender, Technology and Social Relations. Post 16-19 Centre Occasional Paper Number 7, The Institute of Education.
- Bukodi E. – Róbert P. [1999]: A nők munkaerőpiaci részvétele és a gyermekvállalás. Statisztikai Szemle, 1999. 4. szám, 201–224.
- Bukodi E. [2005]: Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás. In: Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005. TÁRKI és az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 15-43.
- Chang, J. [1997]: Labor force withdrawal and entry surrounding first childbirth of married women: Madison, The University of Wisconsin.
- Ciabattari, T. [2001]: Changes in Men's Conservative Gender Ideologies: Cohort and Period Influences. Forthcoming in Gender and Society.
- Clausen, J. A. - Gilens, M. [1990]: Personality and labor force participation across the life course: A longitudinal study of women's careers. Sociological Forum, Volume 5, Number 4 [December 1990], 595-618.
- Coleman, J. S. [1988]: Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology, Volume 94, 95-121.
- Collinson, D. L. - Knights, D. - Collinson, M. [1990]: Managing to Discriminate. Routledge, London and New York.
- Cotton, S. – Antill, J. K. – Cunningham, J. D [1989]: The Work Motivations of Mothers with Preschool Children. Journal of Family Issues, Volume 10, 2: 189-210.
- Crosby, F. J. [1991]: Juggling: The unexpected advantages of balancing career and home for women and their families. Free Press, New York.
- Csaba E. [2006]: A munkavégzés és a családi kötöttségek összeegyeztetése 2005. KSH, Budapest.
- Devine, F. [1992]: Gender Segregation in the Engineering and Science Professions: a Case of Continuity and Change. Work, Employment and Society, Volume 6, 4: 557-575.
- Devine, T. - Kiefer, N. [1991]: Empirical Labor Economics: The Search Approach. Oxford University Press.
- Dr. Hoóz I. [1994]: A nők gazdasági aktivitása és a gyermeknevelés. Statisztikai Szemle, 1994. 11. szám, 833–849.

- Dr. Ternovszky F. [2005]: Munka, nők (férfiak), család. Munkaügyi Szemle, 2005. szeptember, 21-25.
- Duggan, C. A. [1980]: Decisions on Entry into Parenthood. Wayne State University.
- Durkheim, É. [1895, 1982]: The Rules of Sociological Method, edited by S. Lukes, translated by W. D. Halls. Free Press, New York.
- Easterlin, R. A. [1978]: The Economics and Sociology of Fertility. In: Tilly, Ch. (szerk.): Historical Studies of Changing Fertility. Princeton University Press, Princeton, 57-134.
- Easterlin, R. A. [1987]: Fertility. In: Eatwell, J. – Milgate, M. – Newman, P. (szerk.): The New Palgrave: A dictionary of Economics. Macmillan, London, 302-308.
- Edwards, L. N. - Field-Hendrey, E. [2002]: Home-Based Work and Women's Labor Force Decisions, Journal of Labor Economics, Volume 20, Number 1, University of Chicago.
- Elder, G. H. Jr. - Rockwell, R. C. [1976]: Marital timing in women's life patterns. Journal of Family History 1 (Autumn), 34-53.
- England, P. - Farkas, G. [1986]: Households, Employment, and Gender: A Social, Economic and Demographic Viwe. Aldine de Gruyter, New York.
- England, P. [1993]: The Separative Self: Androcentric Bias in Neoclassical Assumptions. In: Feber, M. - Nelson, J. (szerk.): Beyond Economic Man. University Chicago Press, Chicago, 37-53.
- Falussy B. [2001]: Társadalmi hatások és változások a férfiak és nők munkaidő-felhasználásában. In: Nagy I. – Pongrácz T. – Tóth I. Gy. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI – SZCSM, Budapest, 198-221.
- Falussy B. [2004]: A háztartási munkaidő társadalmi-demográfiai jellemzőinek változásai. Statisztikai Szemle, 82. évfolyam, 2. szám.
- Felmlee, D. [1995]: Causes and Consequences of Women's Employment Discontinuities, 1967-1973. Work and Occupations, Volume 22, Issue 2, 167-87.
- Fernandez, Raquel [2007]: Culture as learning: the evolution of female labor force participation over a century. Working Paper 13373, National Bureau of Economic Research.
- Francesconi, M. [2002]: A Joint Dynamic Model of Fertility and Work of Married Women. Journal of Labor Economics, Volume 20, Number 2, Part 1, University of Chicago.
- Frey M. [2001]: A nők munkapiaci helyzete. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- Frey M. [2002]: A gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai. Összefoglaló a HU9918-13 Phare program keretében végzett statisztikai kutatás zárótanulmányából, Budapest, 2002. szeptember.
- Frey M. [2002]: Nők és férfiak a munkaerőpiacon. In: Nagy I. – Pongrácz Tiborné – Tóth I. Gy. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001. TÁRKI és a Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 9-29.

- Frey M. [2004]: Nők és férfiak a munkaerőpiacon. Foglalkoztatási Hivatal, Kutatási Főosztály, Budapest, kézirat.
- Frey M. [2005:a]: A jogszabályi és intézményi környezet változásai. In: Fazekas K. – Koltay J. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2005. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 239–268.
- Frey M. [2005:b]: Nők a munkaerőpiacon – a rugalmas foglalkoztatási formák iránti igények és lehetőségek. Kézirat. Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Főosztálya, Budapest.
- Frey M. [2006]: Az esély bölcsődéje szakmai konferencia. Kézirat. Időpont: 2006. december 7. 6. A nők atipikus foglalkoztatásának lehetőségei, nemzetközi és hazai gyakorlata – Dr. Frey Mária, tudományos tanácsadó, Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Főosztály.
- Frey M. [2008]: Nemzeti akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért. Kézirat, Budapest, 2008. április.
- Gábos A. - Tóth I. Gy. [2000]: A gyermekvállalás támogatásának gazdasági motívumai és hatásai. Századvég, Új Folyam, 77-114.
- Gábos A. [2000]: Családok helyzete és családtámogatások a kilencvenes években, In: Kolosi T. - Tóth I. Gy. - Vukovich Gy. (szerk.): Társadalmi Riport 2000. TÁRKI, Budapest, 99-124.
- Gábos A. [2003]: A családtámogatási rendszer termékenységi hatásai. Kutatási eredmények magyar adatokon. Megjelent: Gál Róbert Iván (szerk.): Apák és fiúk és unokák. Osiris, Budapest, 66–83.
- Gábos A. [2005]: A magyar családtámogatási rendszer termékenységi hatásai. Ph.D. Értekezés. Kézirat, Budapest. Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia Ph.D. Program.
- Galasi P. – Körösi G. (szerk.) [2002]: Közelkép. Munkakínálat; Munkaerő-kereslet. In: Fazekas K. (szerk.): Munkaerőpiaci tükör 2002. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 39–176.
- Galasi, P. [2000]: Férfi-női kereseti különbségek Magyarországon 1986–1996. Budapest, OMMK. Sík Kiadó
- Galasi, P. [2001]: "Nő-férfi kereseti különbségek Magyarországon, 1992–1996." Statisztikai Szemle, 79(1): 18–34.
- Garai L., [1998]: Emberi potenciál mint emberi tőke. Aula Kiadó, Budapest.
- Gerson, K. [1985]: Hard Choices: How Woman Decide About Work, Career and Motherhood. University of California Press, Berkeley.
- Ginsberg, Eli [1966]: Life Styles of Educated Women. Columbia University Press, New York.
- Gladden, T. – Taber, C. [2000]: Wage progression among less skilled workers. In: Blank, R.M. - Card, D. (szerk.) Russell Sage Foundation, New York.
- Goldscheider, F. - Waite, L. [1991]: New families, no families: The transformation of the American home. University of California Press, Berkeley CA.
- Gottfried, A.E. - Gottfried, A.W. (szerk.) [1988]: Maternal Employment and Children's Development: Longitudinal Research. Plenum Press, New York.

- Gray, E. B. - Lovekoy, M. C. - Piotrkowski, C. S. - Bond, J. T. [1990]: Husband supportiveness and the well-being of employed mothers of infants. Special Issue: Work and family, Families in society, Volume 71, Number 6 [June 1990], 332-341.
- Gray, J. D. [1983]: The married professional woman: An examination of her role conflicts and coping strategies. Psychology of Women Quarterly, Volume 7, Number 3, 235-243.
- Greenstein, T. [1989]: Human Capital, Marital and Birth Timing, and the Postnatal Labor Force Participation of Married Women. Journal of Family Issues, Volume 10, Number 3 [September 1989], 359-382.
- Gronau, R. [1973]: The Effect of Children on the Housewife's Value of Time. In: Schultz, T. W. (szerk.): Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital. The University of Chicago Press, Chicago, 457-487.
- Gronau, R. [1977]: Leisure, home production and work – the theory of the allocation of time revisited. Journal of Political Economy, Volume 85, Issue 6, 1099-1123.
- Gyekinczky T. [1994]: Emberi erőforrások és modernizációs stratégiák. T-Twins, Budapest.
- Gyermekvállalás 2000 [2001] - Gyermekvállalási minták és a családtámogatási rendszer kapcsolata a 20-39 éves magyarországi népesség körében. TÁRKI, Budapest.
- Hafstrom, J. L. - Dunsing M. M. [1978]: Socioeconomic and sociopsychological influences on reasons wives work. Journal of Consumer Research, Volume 5, Number 3, 169-174.
- Hall, D. T. [1990]: Promoting Work/family Balance: an Organization-change Approach. Organizational Dynamics, Winter: 5-18.
- Haller, M. - Rosenmayr, L. [1971]: The pluridimensionality of work commitment. Human Relations, Volume 24, Number 6, 501-518.
- Han, W-J - Ruhm, C. J. - Waldfoget, J. - Washbrook, E. [2008]: The timing of mothers' employment after childbirth, Monthly Labor Review, Volume 131, Number 6 [June 2008] 15-27.
- Haraszti Á. - Szentgáli T. - Tóth I. Gy. [1990]: A gyermekvállalás társadalmi támogatása. Közgazdasági Szemle, 37. évfolyam, 9. szám, 993-1011.
- Hartmann, H. [1976]: Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. Signs: Journal of Women in Culture and Society. Volume 1, Number 3 [Spring 1976], 137-169.
- Hartog, J. - Theeuwes, J. [1986]: Participation and Hours of Work: Two Stages in the Life-cycle of Married Women. European Economic Review, Volume, 833-857.
- Hessing, M. [1993]: Mothers' Management of their combined Workloads: Clerical work and Household needs. Canadian Review of Sociology and Anthropology, 30 (1): 37-63.
- Hill, C.R. - Stafford, F.P. [1974]: The Allocation of Time to Pre-School Children and Educational Opportunity. The Journal of Human Resources, 9 (Summer), 323-341.
- Hochschild, A. R. [1989]: The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home. Viking, New York.
- Hock, E. – Morgan, K. C. – Hock, M. D. [1985]: Employment Decisions made by Mothers of Infants. Psychology of Women Quarterly, 9, 3: 383-392.

- Hoffman, L. W. – Nye, F. I. (szerk.) [1974]: Working mothers. Jossey–Bass, San Francisco.
- Holmstrum, L.L. [1973]: The Two-Career Family. Schenkman Publishing Company, Cambridge.
- Husz I. [2006]: Iskolázottság és gyermekvállalás időzítése. Demográfia, 2006. 49. évfolyam, 1. szám, 46-67.old.
- Ignits Gy. – Kapitány B. [2006]: A családtámogatások alakulása: célok és eszközök. Demográfia, 49. évfolyam, 4. szám, 383–401.
- Joshi, H. - Paci, P. - Waldfogel, J. [1999]: The wages of motherhood: better or worse? Cambridge Journal of Economics, Volume 23, 543–564.
- Kalmijn, M. [1994]: Assortative mating by cultural and economic occupational Status. American Journal of Sociology, 2: 422–452.
- Kamarás F. [2001]: A termékenység alakulása és befolyásoló tényezői. In: Cseh–Szombathy L. – Tóth P. P.(szerk.): Népesedés és népességgazdaság. Századvég, Budapest. 13–41.
- Kamarás F. [2002]: Családtervek és gyermekszám preferenciák az „Életünk fordulópontjai” c. vizsgálat tükrében. Demográfia, 45. évfolyam, 4. szám, 379-405.
- Kamarás F. [2003]: A termékenység irányzatai és jellemzői Európában. In: Spéder Zs. (szerk.) Család és népesség – itthon és Európában. Századvég, Budapest. 19–64.
- Kamarás F. [2005]: Családalapítás és gyermekvállalás Európában. Kérdések és kérdőjelek. In: Nagy I. – Pongrácz Tiborné – Tóth I. Gy. (szerk.): Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005. TÁRKI és az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 87–101.
- Kanter, R. M. [1977a]: Men and women of the corporation. Basic Books, New York.
- Kapitány B. (szerk.) [2003:a]: Módszertan és dokumentáció. Életünk fordulópontjai, Műhelytanulmányok 2., NKI, Budapest, 2003. május.
- Kapitány B. [2003:b]: Az értékbeállítódások különbségei különböző kohorszokban és életkorokban. In: Spéder Zs. (szerk.): Család és népesség – itthon és Európában, Századvég Kiadó, Budapest, 2003, 254-280.
- Kaufman, B. [1991]: The Economics of Labor Market. Dryden Press.
- Kaufman, G. - Uhlenberg, P. [2000]: The Influence of Parenthood on Work Effort of Married Men and Women. Social Forces, Volume 78, Number 3, 931-947.
- Keszeg J. [1999]: A humánpolitika szerepe a családi élet és a hivatás összehangolásában. Humánpolitikai Szemle 1999/5. szám.
- Klerman, J. - Leibowitz, A. [1990]: Child Care and Women's Return to Work After Childbirth. American Economics Review, Volume 80, Number 2, 284-288.
- Klerman, J. [1993]: Characterizing Leave for Maternity: Modeling the NLS-Y Data. Labor and Population Program. Working Paper Series, 93-34.
- Koltai L. – Vucskó B. [2007]: A munka – magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. Készült a Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani IrodaMűhelyében, a Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium megbízásából [2007. május].

- Koltai L. [2007]: Megfelelő embert a megfelelő helyre, Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest.
- Koncz K. [1999]: Nők a munkaerőpiacon a rendszerváltást követően. Munkaügyi Szemle, 43. évfolyam, 1. szám [1999. január], 22–27.
- Kopp M. – Skrabski Á. [2003]: A gyermekvállalás pszichológiai és szociális háttértényezői a magyar lakosság körében. Demográfia, 2003. 46. évfolyam, 4. szám, 383-395.
- Köllő J. [2008]: A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. In: Nagy Gy. (szerk.): Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 31-56.
- Lakatos J. [1993]: Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekgondozási ellátás igénybevétele után, Statisztikai Szemle, 71. évfolyam, 12. szám.
- Lakatos J. [1996]: Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekgondozási idő letelte után. Statisztikai Szemle, 1996. 7. szám, 565–576.
- Lakatos J. [1997]: Munkaerőpiaci pozíció és gyermekvállalás. Statisztikai Szemle, 1997/1. szám, 954-960.
- Lakatos J. [2001]: Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekgondozási idő után. Statisztikai Szemle, 79. évfolyam, 1. szám, 56–63.
- Laky T. [2000]: A magyarországi munkaerőpiac jellemzői 1999-ben. In: Fazekas Károly (szerk.): Munkaerőpiaci tükör 2000. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest.
- Laky T. [2003]: Munkaerőpiac Magyarországon 2002-ben. In: Fazekas Károly (szerk.): Munkaerőpiaci tükör 2003. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 13–42.
- Laky T. [2004]: A munkaerőpiac Magyarországon 2003–ban. In: Fazekas K. – Varga J. (szerk.): Munkaerőpiaci tükör 2004. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 15–38.
- LaRossa, R. - LaRossa, M. M. [1981]: Transition to parenthood : how infants change families. Sage Publications, Beverly Hills.
- Lehrer, E. - Nerlove, M. [1981]: The Labor Supply and Fertility Behavior of Married Women. Research in Population Economics, Volume 3, 123-145.
- Lehrer, E. - Nerlove, M [1986]: Female Labor Force Behavior and Fertility in the U.S. Annual Review of Sociology, Volume 12, 181-204.
- Leibowitz, A. [1972]: Women's Allocation of Time to Market and Nonmarket activities: Differences by Education. Ph.D. dissertation, Columbia University, New York.
- Leibowitz, A. - Klerman, J. [1995]: Explaining Changes in Married Mothers Employment Over Time. Demography, Volume 32, Number 3, 365-378.
- Lesthaeghe, R. – Surkyn, J. [2002]: New Forms of Household Formation in Central and Eastern Europe – Are they Related to Newly Emerging Value Orientations? In: Economic Survey of Europe Number 1. Chapter 6. Geneva: UN Economic Commission for Europe.
- Light, A. - Ureta, M. [1990]: Gender Differences in Wage and Job Turnover Among

- Continuously Employed Workers. *American Economics Review*, Volume 80, Issue 2, 293-297.
- Loeb, S. – Corcoran, M. [1999]: Welfare, Work Experience, and Economic Self-Sufficiency. Paper presented at the annual meeting of the Population Association of America, New York, New York.
- Lundberg, S. – Pollack, R. A. [1996]: Bargaining and distribution in Marriage. *Journal of Economic Perspective*, Volume 10, Number 4 [Autumn], 139-158.
- Lundberg, S. - Rose, E. [1999]: The Effect of Sons and Daughters on Men's Labor Supply and Wages. Working Papers 0033, University of Washington, Department of Economics.
- Lundberg, S. - Rose, E. [2000]: Parenthood and the Earnings of Married Men and Women. *Labour Economics*, Volume 7, Issue 6, 689-710.
- Macura, M. – Mochizuki-Sternberg, Y. – Garcia, J. L. [2002]: Eastern and Western Europe's fertility and partnership patterns: Selected developments from 1987 to 1999. In: Macura, M. – Beets, G. (szerk.): *Dynamics of Fertility and Partnership in Europe. Insights and Lessons from Comparative Research*. Volume I, United Nations, New York and Geneva, 27–56.
- Marks, S. R. [1977]: Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, Volume 42, [August], 921-936.
- McLaughlin, Steven D. [1982]: Differential Patterns of Female Labor-force Participation Surrounding the First Birth. *Journal of Marriage and the Family*. Volume 44, Number 2, 407-420.
- McRae, S. [1991]: Occupational change over Childbirth: Evidence from a national Survey. *Sociology*, 25, 4: 589-605.
- McRate, E. (1987): Trade, Merger and Employment: Economic theory on Marriage. *Review of Radical Political Economy*, Volume 19, Issue 1 [Spring 1987], 73-89.
- Mikolachki, A. – Mikolachki, D. [1991]: Work-family Issues: you had better address them! *Business Quarterly*, 55 (4): 49-52.
- Mincer, J. [1962]: Labor-force Participation of Married Woman: A Study of Labor Supply. In: Lewis, F. (szerk.): *Aspects of Labor Economics*. Princeton University Press, Princeton, 63-105.
- Mincer, J. – Polacheck, S. [1974]: Family Investments in human Capital: Earnings of Woman. In: Schultz, T. (szerk.): *Economics of the Family*. University of Chicago Press, Chicago.
- Moore, K. - Spain, D. - Bianchi S. [1984]: Working Wives and Mothers. *Marriage and Family Review*, Volume 7, Numbers ¾ (Fall/winter) 77-79.
- Mott, F. - Shapiro, D. [1982]: Continuity of Work Attachment among New Mothers. In: Mott, F. (szerk.): *The Employment Revolution: Young American Women of the 1970s*. MIT Press, Cambridge.
- Mott, F.L. – Statham, A. – Maxwell, N.L. [1982]: From Mother to Daughter: The transmission of Work Behavior Patterns Across Generations: in the Employment Revolution: Young American Women in the 1970s. MIT Press: Cambridge, Massachusetts.

- Munkaerő– piaci helyzetkép [2007]: KSH
- Nagy Gy. [2001]: A nők gazdasági aktivitása és foglalkoztatottsága. Statisztikai Szemle, 79. évfolyam, 1. szám, 35–55.
- Nakamura, A. - Nakamura, M. [1991]: Children and Female Labor Supply: A survey of Econometric Approach. In: Siegers, J. et al. (szerk.): Female Labor Market Behavior and Fertility. Springer-Verlag, 213-236.
- Neményi M. - Tóth O. [1998]: A nők társadalmi szerepének változásai az ezredfordulón. Nemzeti Stratégiai Kutatások, MTA, Budapest.
- Neményi M. – Takács J. [2005]: Változó család – változó politikák. Szociológiai Szemle, 2005/4, 3-35.
- Nguyen, L. L. A. [2005]: Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a munkahelyen. Magyar Pszichológiai Szemle, 2005/2, 11-134.
- Őri I. [2001]: A nők munkavállalásának alakulása és főbb demográfiai jellemzői, 1980-96. Demográfia, 44. évfolyam 1–2. szám, 74–104.
- Phang, H. [1994]: A Dynamic Study of Young Women’s Labor Market Transition over the Early Life Course: Cohort Trends, Racial Differentials, and Determinants. (Dissertation) University of Wisconsin, Madison.
- Philipov, D [2003]: Fertility in times of discontinuous societal change. In: Kotowska, I.E. – Jozwiak, J. eds.: Population of Central and Eastern Europe: Challenges and opportunities. Warsaw: Statistical Publishing Establishment, 665-690.p.
- Philliber, W. W. - Hiller, D. V. [1983]: Relative occupational attainments of spouses and later changes in marriage and wives’ work experience. Journal of Marriage and Family, Volume 45, Number 1, 161-170.
- Plantenga, J.–Remery, Ch. [2005]: Reconciliation of Work and Private Life. A Comparative Review
- Pongrácz T. - S. Molnár E. - Dobossy I. [2000]: Család és munka – értékek és aggodalmak a rendszerváltozás után. NKI, Kutatási jelentések 62., Budapest, 2000/1.
- Pongrácz T. – S. Molnár E. [2000]: Kísérlet a “tradícióőrző” és az attól elszakadó “modernizálódó” családi értékek empirikus vizsgálatára. In: Spéder Zs. – Tóth P. P. (szerk.): Emberi viszonyok. Andorka Rudolf Társadalomtudományi Társaság – Századvég, Budapest, 52–79.
- Pongrácz T. - Spéder Zs. (szerk.) [2002]: Népeség-értékek-vélemények, Kutatási jelentések 73, NKI, Budapest, 2002/3.
- Pongrácz T. [2000]: Termékenység, család, családpolitika. Ezredforduló, 2000. 4. szám, 11– 14.
- Pongrácz T. [2001]: A család és a munka szerepe a nők életében. In: Nagy I. – Pongrácz T. – Tóth I. Gy. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001. TÁRKI – SZCSM, Budapest, 30-45.
- Pongrácz T. [2005]: Nemi szerepek társadalmi megítélése. In: Nagy I. - Pongrácz Tiborné - Tóth I. Gy. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005. TÁRKI és az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 73-86.

- Pongrácz T. [2007]: A gyermekvállalás, gyermektelenség és a gyermek értéke közötti kapcsolat az európai régió országaiban. *Demográfia*, 50. évfolyam, 2-3. szám, 197-219.
- Rosen, S. [1991]: Emberi tőke. In: Eatwell, J. – Milgate, M. - Newman, P. (szerk.): *The New Palgrave Dictionary of Economics*. The Macmillan Press, London-New York-Tokio, 681-690.
- S. Molnár E. – Kapitány B. [2002]: Gyermekcentrikus érzelmek és egyéni célok, vágyak viszonya. *Századvég, Ősz* (25. sz.) 93–112. [Korábbi változata megjelent: Pongrácz Tiborné – Spéder Zsolt (szerk.): *Népesség – értékek – vélemények*. Budapest, KSH NKI Kutatási jelentések, 73., 55–74.]
- S. Molnár E. [1999]: A gyermekvállalás konfliktusai. In: Pongrácz Tiborné – Tóth I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások: Jelentős a nők és férfiak helyzetéről 1999*. TÁRKI és a Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviseleti Titkársága, Budapest.
- S. Molnár E. [2001]: A közvélemény gyermekszám-preferenciái. *Demográfia*, 44. évfolyam, 3-4. szám, 259-279.
- S. Molnár E. [2002]: A közvélemény gyermekszám-preferenciái In: Pongrácz Tiborné, Spéder Zsolt (szerk.): *Népesség-értékek-vélemények*, Kutatási jelentések 73, NKI, Budapest, 2002/3
- Salo, K. E. [1977]: Women's views of their family and work roles. *Catalog of selected documents in Psychology*, Volume 7 [August 1977], 69.
- Sawhill, I. V. [1978]: *Economic Perspectives on the Family*. In: Rossie, A. - Kagan, J. - Hareven, T.K. (szerk.): *The Family*. W.W. Norton and Company, New York, 115-126.
- Schultz, T. W. [1974]: *Economics of the Family*. University of Chicago Press, Chicago.
- Schultz, T. W. [1974b]: *Fertility and Economic Values*. In: Schultz, T. (szerk.): *Economics of the Family*. University of Chicago Press, Chicago.
- Schultz, T. W. [1983]: *Beruházás az emberi tőkébe*. KJK, Budapest.
- Schultz, T. W. [1990]: *Restoring Economic Equilibrium: Human Capital in the Modernizing Economy*. Blackwell Pub, Williston.
- Shapiro, D. - Mott, F. [1994]: Long-term Employment and Earnings of Women in Relation to Employment Behavior Surrounding the First Birth. *Journal of Human Resources*. Volume 29, Number 2, 248-275.
- Simon, H. [1982]: *A korlátozott racionalitás. Válogatott tanulmányok*. KJK, Budapest.
- Smith, A. [1776, magyarul: 1992]: *A nemzetek gazdagsága*. KJK, Budapest.
- Smith-Lovin, L. - Tickamyer, A.R. [1978]: Nonrecursive Models of Labor Force Participation, Fertility Behavior, and Sex-Role Attitudes. *American Sociological Review*, Volume 43 (August): 541-557.
- Spéder Zs. - Kapitány B. [2006]: Szülővé válás az ezredforduló után: a strukturális körülmények és a tudati tényezők szerepe az első gyermek vállalásakor. In: Kolosi T. - Tóth I. Gy. - Vukovich Gy. (szerk.): *Társadalmi Riport 2006*. TÁRKI, Budapest, 183-203.

- Spéder Zs. – Kapitány B. [2007]: Gyermek: vágyak és tények. Dinamikus termékenységi elemzések. NKI Műhelytanulmányok 6. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 2007 december.
- Spéder Zs. [2001:a]: Életünk fordulópontjai. Az NKI Társadalmi és Demográfiai Panelfelvételének /TDPA/ kutatási koncepciója és kérdőívének vázlatos ismertetése. Demográfia, 44. évfolyam [2001], 3-4. szám, 305-320.
- Spéder Zs. [2001:b]: Gyermekvállalás megváltozott munkaerő– piaci körülmények között. In: Nagy I. – Pongrácz Tiborné – Tóth I. Gy. (szerk.): Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI és a Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviseleti Titkársága, Budapest.
- Spéder Zs. (szerk.) [2002]: Demográfiai folyamatok és társadalmi környezet. Életünk fordulópontjai, Műhelytanulmányok 1., NKI, Budapest, 2002. szeptember.
- Spéder Zs. [2003]: Gyermeket vállalni – új strukturális körülmények között. In: Spéder Zsolt (szerk.): Család és népesség – itthon és Európában. Századvég Kiadó, Budapest, 86–112.
- Spéder Zs. [2004]: Gyermekvállalás és a párkapcsolatok átalakulása. In: Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy. (szerk.): Társadalmi Riport 2004. TÁRKI, Budapest, 137–151.
- Spéder Zs. [2006]: Mintaváltás közben. A gyermekvállalás időzítése az életútban, különös tekintettel a szülő nők iskolai végzettségére és párkapcsolati státuszára. Demográfia, 2006. 49. évfolyam, 2-3. szám, 113-149.
- Spencer, K.I. - Rosenfeld, R.A. [1990]: Woman, work, and identities. Social Science Research, Volume 19, Number 3, 266-299.
- Swaffield, J. [2000]: Gender, Motivation, Experience and Wages. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London.
- Sweet, J. [1982]: Work and Fertility. In: Greer, F. L. (szerk.): The Childbearing Decision. 197-218.
- Szakadát L. [2003]: A gyermekvállalási hajlandóság externális hatásai. In: Gál Róbert Iván et al. (szerk.): Cselekvésemélet és társadalomkutatás: Im memoriam Csontos László. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest, 2003, 140-156.
- Szép K. – Sík E. [2001]: A háztartási munka értéke és a háztartások munkaidő gazdálkodása. In: Nagy I. - Pongrácz Tiborné - Tóth I. Gy. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. 2001, TÁRKI, 46-63.
- Szukicsné Serfőző K. [2005]: Mindennapi életcélok és a gyermekszám. Demográfia, 48.évfolyam, 1. szám, 23-57.
- Tárkányi Á. [2002]: A családpolitika változásának hatásai a termékenységre Közép-Európában. Demográfia, 45. évfolyam, 1. szám, 48–79.
- Thompson, L. - Walker, A. J. [1989]: Gender in families: women and men ind marriage, work, and parenthood. Journal of Marriage and the the Family. Volume 51, Number 4, 845-871.
- Thornton, A. - Alwin, D. F. - Camburn, D. [1983]: Causes and Consequences of Sex-Role Attitudes and Attitude Change. American Sociological Review, Volume 48, Number 2, 211-227.

- Tóth O. [2000]: A családi élet és a fizetett munka harmonizálása. In Frey Mária (szerk.): EU-konform foglalkoztatáspolitikai. Budapest: k. n., 418-437.
- Turchi, B. [1975]: Microeconomic Theories of Fertility: A Critique. Social Forces, Volume 54, Issue 1, 107-126.
- Udry, C. [1983]: Do Couples make Fertility Plans One Birth at a Time? Author(s): J. Richard Udry Source: Demography, Vol. 20, No. 2, (May, 1983), pp. 117-128 Published by: Population Association of America
- Van de Kaa, D. J. [1987]: Europe's second demographic transition. Population Bulletin, Volume 42, Number 1, 1-59.
- Van de Kaa, D. J. [1988]: The Second Demographic Transition Revisited: Theories and Expectations. Symposium on Population Change and European Society. Conference paper, European University Institute, Florence.
- Van de Kaa, D. J. [2001]: Postmodern fertility preferences: from changing value orientation to new behavior. Population and Development Review (supplement), Volume 27, 290-331.
- Van de Kaa, D. J. [2002]: Is fertility post-modern and beyond the action of government? In: Macura, M. – Beets, G. (szerk.): Dynamics of fertility and partnership in Europe. Insights and lessons from comparative research. Volume 1, United Nations, New York and Geneva, 13-16.
- Váradi L. (szerk.) [2006a]: A munkaerő-felmérés módszertana 2006. Statisztikai módszertani füzetek 46., Budapest.
- Váradi L. [2006b]: Visszatérés a munkaerőpiacra gyermekvállalás után. Kézirat, KSH, Budapest.
- Varga J. [2007]: Munkapiaci trendek Magyarországon, 2006. In: Fazekas K. – Cseres-Gergely Zs. – Scharle Á. (szerk.): Munkaerőpiaci tükör 2007. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 13-30.
- Varga J. [1998]: Oktatás-gazdaságtan. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest.
- Vaskovics L. [2000]: A társadalmi modernizáció és a munkamegosztás a partnerkapcsolatokban és a családban. In: Elekes Zs. - Spéder Zs. (szerk.): Törések és kötések a magyar társadalomban. Századvég, Budapest, 287-304.
- Virág M. [1996]: Pénzügyi elemzés. Csödelőrejelzés, Kossuth Könyvkiadó, Budapest.
- Volling, B. L. - Belsky, J. [1992]: The contribution of mother-child and father-child relationships to the quality of sibling relationships: A longitudinal study. Child Development, Volume 63, Number 5 [October 1992], 1209-1222.
- Vöö Gy. [2002]: Családbarát munkahelyek. Cégvezetés, 2002. július.
- Vukovics Gy. [2000]: Népesedés és hatásai. In: Elekes Zs. – Spéder Zs. (szerk.): Törések és kötések a magyar társadalomban. Századvég, Budapest.
- Waite, L. J. [1976]: Working Wives: 1940-1960. American Sociological Review, 41 (February) : 65-80.
- Waite, L.J. [1980]: Working Wives and the Family Life Cycle. American Journal of Sociology, Volume 86, Number 2, 272-294.
- Waldfoegel, J. [1997]: Working Mother Then and Now: A Cross-Cohort Analysis of the

- Effects of Maternity Leave on Women's Pay, in *Gender and Family Issues in the Workplace*. Ed. Blau and Ehrenberg.
- Weaver, C. N. - Matthews, M. D. [1990]: Worksatisfaction of females with full-time employment and full-time housekeeping: 15 years later. *Psychological Reports*, Volume 66, Number 3 [June 1990], 1248-1250.
- Wenk, D. - Garrett, P. [1992]: Having a Baby: Some Predictions of Maternal Employment Around Childbirth. *Gender and Society*, Volume 6, Number 1, 49-65.
- Wharton, C. S. [1994]: Finding Time for the 'second Shift': the Impact of flexible Work Schedules on Women's double Days. *Gender and Society*, 8, 2: 189-205.
- Willis, R. [1987]: What Have We Learned from the Economics of the Family? *American Economics Review*, Volume 77, Number 2, 68-81.
- Yeung, J. – Sandberg, J. – Davis, P. – Hoffert, S. [2001]: Children's Time with Fathers in Intact Families. *Journal of Marriage and the Family* 63:136-154.